Meilleure exécution des programmes

Citoyenneté, travail et immigration

86-02122/

CITOYENNETÉ, TRAVAIL ET IMMIGRATION

Une pléthore de programmes à caractère "humain"

Rapport du Groupe d'étude
au Groupe de travail chargé
de l'examen des programmes

Octobre 1985

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste auprès du:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue CP 32-50/17-1985F
ISBN 0-660-91641-X

au Canada: $14.50
à l'étranger: $17.40

Prix sujet à changement sans préavis

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉFACE	i
MANDAT DU GROUPE D'ÉTUDE	1
MEMBRES DU GROUPE D'ÉTUDE	7
APERÇU	11
EXAMEN DES PROGRAMMES	27
AFFAIRES DU TRAVAIL	27
Introduction	27
Conditions de travail	31
Avantages sociaux	37
Service fédéral de médiation et de conciliation	41
Conseil canadien des relations du travail	47
Analyse et recherche législatives	51
Service d'information sur les relations industrielles	55
Bibliothèque de Travail Canada	59
La négociation collective	63
Relations internationales du travail	67
Aide financière à la formation syndicale	71
Subventions à la recherche universitaire	77
Subventions spontanées	79
Qualité de la vie au travail	81
Fonds de recherche sur l'impact du changement technologique	85
Éducation technique	88
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	91
Introduction	91
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	95
Hygiène et sécurité au travail	101
Médecine aéronautique civile	107
Santé des fonctionnaires fédéraux	111
Indemnisation des travailleurs	117

PROMOTION DE LA FEMME 123

Introduction 123
Condition féminine Canada 129
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme 133
Programme de promotion de la femme 137
Égalité de rémunération 145
Bureau de la main-d'oeuvre féminine 149

IMMIGRATION ET CITOYENNETÉ 153

Introduction 153
Sélection des immigrants indépendants 167
Immigration de proches parents 171
Service d'immigration pour les Canadiens 175
Réfugiés au sens de la Convention/Membres des catégories désignées 179
Services médicaux aux fins d'immigration 185
Prêts de transport et prêts d'admissibilité 189
Aide à l'adaptation des immigrants 193
Accords relatifs aux cours et aux manuels de langue 197
Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants 201
Intégration culturelle 205
Enregistrement et promotion de la citoyenneté 209
Examen des visiteurs et des immigrants 213
Permis de retour pour résidents 215
Application de la Loi sur l'immigration et arbitrage 217
Commission d'appel de l'immigration 223

PROGRAMMES DE RESSOURCEMENT HUMAIN 229

Introduction 229
Programmes de recrutement 237
Ressourcement de la catégorie de gestion 243
Législation, interprétation des politiques et conseils 245

Mécanismes de recours en matière de dotation 247
Formation et perfectionnement 255
Cours et affectations de perfectionnement (CAP) 259
Échanges Canada 263
Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés 269
Administration des relations du travail 273
Bureau des recherches sur les traitements 277

LES CONSULTATIONS 283

PRÉFACE

Créé en septembre 1984, le Groupe de travail ministériel chargé de l'examen des programmes s'est vu confier deux objectifs fondamentaux : améliorer les services fournis au public, et rationaliser la gestion des programmes gouvernementaux. Conscient de la contribution que pourrait apporter le secteur privé à cet examen, le Groupe de travail a fait appel à des organismes nationaux représentant les syndicats, les entreprises, et diverses catégories professionnelles. Leur réponse fut immédiate et généreuse, chacun proposant l'un de ses membres à titre d'expert-conseil. Ces citoyens firent preuve d'un civisme exemplaire en offrant leur collaboration à titre gracieux. C'est ainsi que fut constitué le Comité consultatif du secteur privé, chargé de passer en revue toutes les activités d'examen des programmes.

Chaque examen de programme a été effectué par un Groupe d'étude mixte, comprenant à la fois des spécialistes du secteur privé et du secteur public et notamment des représentants des gouvernements provinciaux et des municipalités. Chaque Groupe d'étude a reçu pour mandat de passer en revue une "famille" de programmes, et ce sont les rapports de ces Groupes qui sont maintenant publiés. Il convient de souligner que les rapports reflètent le consensus des participants, y compris des membres du Comité consultatif du secteur privé, mais que tous leurs éléments n'ont pas nécessairement été approuvés à l'unanimité par les Groupes d'étude ou par le Comité consultatif.

Le travail d'examen qui vient de s'achever est unique dans l'histoire de notre pays. Jamais encore un échantillon aussi vaste de représentants de milieux extra-gouvernementaux n'avait été appelé à scruter d'aussi près les activités de l'État. La publication des travaux des Groupes d'étude mixtes témoigne clairement et publiquement du caractère remarquable de leur contribution à cette tâche particulièrement exigeante.

Les Groupes d'étude ont passé en revue les évaluations existantes et d'autres analyses disponibles, et ont consulté des centaines de personnes et d'organisations. Ils se sont répartis en petits groupes, de façon à pouvoir

prendre contact avec le plus grand nombre possible de personnes intéressées du secteur privé. Ils ont aussi discuté avec des bénéficiaires des programmes, avec des représentants des gouvernements provinciaux et des municipalités, depuis les fonctionnaires jusqu'aux ministres. De fait, vingt fonctionnaires provinciaux, dont trois sous-ministres, ont fait partie des Groupes d'étude.

Les observations et options présentées dans ces rapports émanent des Groupes d'étude. Certaines sont subjectives, ce qui était par ailleurs nécessaire et approprié, étant donné que la phase d'examen devait durer à peine plus d'un an. Chaque Groupe d'étude a eu trois mois pour effectuer son travail et présenter son rapport. La nécessité pour le gouvernement d'intervenir d'urgence pour mieux répondre aux besoins de la population l'obligeait à achever dans des délais raisonnables une analyse de portée très générale, avec des idées neuves.

L'examen des programmes a été effectué en plusieurs étapes. Lorsque le mandat de chaque Groupe d'étude fut défini, il fallut procéder au choix des membres et des présidents de chaque Groupe, ce qui fut fait avec l'aide du Comité consultatif du secteur privé et des deux conseillers du Groupe de travail, MM. Darcy McKeough et Peter Meyboom. Personnalité du monde des affaires et ancien ministre du gouvernement de l'Ontario, M. McKeough assurait les contacts avec le secteur privé, alors que M. Meyboom, cadre supérieur du Conseil du Trésor, se chargeait des contacts avec le secteur public. Les membres des Groupes d'étude représentant le secteur privé ont accepté de collaborer sans rémunération, si l'on excepte une allocation journalière nominale versée aux représentants des syndicats.

À la fin de ses travaux, chaque Groupe d'étude a discuté de son rapport avec le Comité consultatif du secteur privé, et ses conclusions ont été adressées au Groupe de travail ministériel présidé par le vice-premier ministre, l'honorable Erik Nielsen. Les autres membres du Groupe sont l'honorable Michael Wilson, ministre des Finances, l'honorable John Crosbie, ministre de la Justice, et l'honorable Robert de Cotret, président du Conseil du Trésor.

Les rapports des Groupes d'étude constituent le premier élément d'un processus ordonné de discussion au sein du Cabinet. Ils présentent les options définies dans chaque domaine, et adressent des recommandations au

Groupe de travail. Il convient de souligner que ces rapports ne sont l'expression ni de la politique officielle du gouvernement ni de décisions gouvernementales. Ils visent simplement à favoriser une discussion éclairée de toute la gamme des programmes gouvernementaux. En ce sens, ils constituent pour ce dernier un outil précieux dans son processus décisionnel.

Collectivement, ces volumes illustrent clairement l'ampleur et la multiplicité des programmes de l'État, et proposent des options destinées soit à en modifier la nature même, soit à en améliorer la gestion. Certaines décisions ont déjà été annoncées dans le discours du budget du mois de mai, d'autres sont venues ensuite. Comme l'indiquait à cette occasion le ministre des Finances, l'échéancier d'exécution de certaines de ces mesures va jusqu'à la fin de la décennie, et c'est le Cabinet qui jugera du rythme approprié et de l'ampleur de ces modifications.

Les rapports des Groupes d'étude sont publiés dans l'espoir qu'ils aideront les Canadiens à mieux saisir la complexité des problèmes en jeu et des solutions envisagées. Ils constituent aussi l'expression de la profonde gratitude du gouvernement à l'égard de toutes les personnes qui ont si généreusement offert leur temps et leurs talents pour assurer le succès de cette entreprise.

MANDAT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR LA CITOYENNETÉ LE TRAVAIL ET L'IMMIGRATION

MANDAT

Soixante-dix-neuf programmes portent entièrement ou partiellement sur la citoyenneté, le travail et l'immigration, et mobilisent au total 5,959 années-personnes, 14 ministères et organismes et environ 552 millions de dollars en frais de fonctionnement, d'immobilisations, de subventions et de contributions.

La nature délicate et l'incidence vitale à long terme des programmes touchant la citoyenneté, la Fonction publique, l'immigration, le travail, les langues officielles et l'égalité des chances exigent que le présent examen soit effectué avec beaucoup de minutie et de doigté. L'examen doit comprendre des consultations menées auprès des groupes de travailleurs, le secteur des affaires, les minorités ethniques, les groupes féminins et des organisations privées et publiques.

Les 79 programmes peuvent être repartis en six catégories :

Travail - Programmes visant à fournir des renseignements ou de l'aide concernant les questions liées au travail, à encourager la recherche dans ce secteur, et à promouvoir des relations patronales-syndicales responsables;

Sécurité et hygiène au travail - Programmes visant à faciliter la programmation et la recherche à caractère éducatif, à offrir les renseignements et conseils concernant la sécurité et l'hygiène au travail, à encourager l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains et à indemniser les accidentés du travail;

Immigration et citoyenneté - Programmes conçus pour gérer le processus d'immigration canadien, offrir conseils et aide au chapitre de l'enregistrement de la citoyenneté, et à participer à la formation linguistique et à l'instruction civique des immigrants adultes;

Langues officielles - Programmes visant à assurer la mise en oeuvre du programme fédéral des langues officielles par l'entremise de services de formation linguistique, de traduction et d'information;

Dotation et perfectionnement dans la Fonction publique - Programmes visant à fournir des services de dotation, de formation et de perfectionnement aux fonctionnaires, à offrir des services d'appel et d'enquête, à faciliter le règlement des différends, et à effectuer des recherches sur les conditions de travail dans les secteur privé et public;

Égalité des chances - Programmes conçus pour surveiller les politiques et les programmes fédéraux en matière d'égalité des chances, à fournir des renseignements sur des questions intéressant particulièrement les femmes, et à améliorer leur situation.

Le Groupe d'étude consultera en outre les personnes qui examinent les politiques et les programmes dans les organismes compétents.

Se fondant sur une liste de programmes dûment modifiée, le Groupe de travail ministériel chargé de l'examen des programmes sollicite des avis et des recommandations afin d'élaborer un profil de programmes gouvernementaux qui soit plus simple, plus compréhensible et plus accessible à sa clientèle, et qui permette, dans la mesure du possible à ceux qui sont en contact avec les groupes clients de prendre les décisions. Ces avis pourraient compter des observations concernant :

les services du gouvernement fédéral et des provinces qui font double emploi;

les programmes qui pourraient être éliminés;

les programmes dont le champ d'application pourrait être réduit;

les programmes qui pourraient être fusionnés;

les programmes dont l'objectif fondamental est bien fondé, mais dont la forme doit être modifiée;

un bref aperçu des mesures législatives requises pour mettre en oeuvre les modifications;

les secteurs où il y a possibilité de recouvrer les coûts;

les ressources que supposent les modifications proposées, notamment toute augmentation ou réduction des coûts, toute augmentation ou réduction de l'effectif, ainsi que les régions visées.

Pour étayer ces conclusions, le Groupe d'étude est prié d'obtenir des réponses à trois groupes de questions ou de problèmes ayant trait aux bénéficiaires des services, à l'efficacité et au chevauchement des services, et aux lacunes et aux omissions.

Bénéficiaires

Les programmes assujettis au présent examen sont essentiellement conçus pour aider et protéger les particuliers vivant au Canada, qu'ils soient canadiens ou immigrants ayant obtenu le droit d'établissement, employés du secteur privé ou du secteur public ou personnes à l'extérieur du marché du travail. Bien qu'au sein de la société canadienne, les particuliers soient les principaux bénéficiaires de la plupart de ces programmes, la conduite des affaires, les relations fédérales-provinciales (surtout en ce qui a trait à l'enseignement des langues officielles), ainsi que la structure socio-économique du pays sont également touchés.

Le Groupe d'étude doit donc examiner les points suivants :

L'objet des programmes ainsi que les avantages qu'en tirent les Canadiens et la société en général.

L'incidence des programmes de dépenses sur le plan géographique et démographique, notamment les bénéficiaires susceptibles d'être inscrits à plus d'un programme fédéral.

L'importance et l'incidence des avantages que retirent les Canadiens des programmes ayant des répercussions indirectes.

Efficacité et chevauchement

Les programmes qui comportent beaucoup de paperasserie et de retards inutiles pour les bénéficiaires.

Le chevauchement de programmes fédéraux ou provinciaux.

Le coût par unité de service.

Les programmes que des organisations du secteur privé pourraient offrir plus efficacement.

Les lignes de conduite adoptées dans d'autres pays (par exemple, aux États-Unis).

Les modifications qui pourraient accélérer le service et en améliorer l'efficacité, ou réduire le coût des services offerts.

Lacunes et omissions

Les programmes de dépenses fiscales ou de dépenses directes dont il faudrait tenir compte dans le présent examen, mais qui ne figurent pas dans la liste des programmes.

DOCUMENT DE CONSULTATION - LIAISON

Dans la mesure où elle recoupe plusieurs sphères d'activité gouvernementale, la présente étude portera notamment sur certaines questions abordées dans des documents de consultation. Même si le groupe d'étude voudra examiner et noter de ces documents ainsi que d'autres études et examens, sa principale tâche consistera à conseiller le Groupe de travail ministériel en fonction des éléments décrits ci-dessus.

COMPOSITION DU GROUPE D'ÉTUDE

Le Groupe d'étude est dirigé par un cadre supérieur gouvernemental de niveau EX-5. Le directeur du groupe rendra compte à la fois au conseiller du secteur public et au conseiller chargé d'assurer la liaison avec le secteur privé qui secondent le président du Groupe de travail. Il sera pour sa part appuyé par neuf fonctionnaires détachés et un nombre équivalent de représentants du secteur privé nommés par l'entremise du Comité consultatif du secteur

privé. Le Groupe d'étude, ou son directeur, rencontrera les conseillers du secteur privé et du secteur public à leur demande.

PROGRAMME DE TRAVAIL

Étant donné la multitude des programmes qui entrent dans la catégorie générale de la citoyenneté, du travail et de l'immigration, il y aura lieu de confier des tâches précises à des sous-groupes qui s'occuperont des six catégories décrites ci-dessus. À cette fin, le groupe d'étude proposera au Groupe de travail ministériel un plan de travail détaillé indiquant les sous-groupes qui seront formés ainsi que leurs tâches.

Le Groupe d'étude aura accès à tous les examens, évaluations, appréciations, rapports ou documents figurant sur leurs listes, et que les ministères ont en main.

PRÉSENTATION DU RAPPORT

Le Groupe d'étude est prié de présenter son rapport final au Groupe de travail ministériel d'ici le 15 octobre 1985. Ce dernier recevra en outre à chaque réunion régulière de brefs rapports sur l'état d'avancement des travaux, effectués par le présent groupe et par d'autres groupes d'étude.

COMMUNICATION AVEC LES MINISTÈRES

Les ministres des ministères directement touchés par la présente étude seront prévenus des programmes qui feront l'objet de l'examen dans leur secteur.

LES MEMBRES DU GROUPE D'ÉTUDE

Chef du groupe

Duncan R. Campbell
Directeur exécutif
Développement du marché du travail
Emploi et Immigration Canada
Hull (Québec)

Chef adjoint

Mike Swetlikoff
Représentant syndical
International Brotherhood of
Boilermakers, Ironship Builders,
Blacksmiths, Forgers and Helpers
Burnaby (Colombie-Britannique)

Membres du secteur privé

Nick Green
Gestionnaire
Relations de travail
MacMillan Bloedel
Vancouver (Colombie-Britannique)

Morley Fisher
Directeur des affaires syndicales
Fraternité internationale des
ouvriers en électricité
Scarborough (Ontario)

Pierre Labelle
Directeur des affaires syndicales
Union internationale des opérateurs
de machines lourdes
Montréal (Québec)

Albert Prossin
Président et conseiller principal
Atlantic Foundation for Occupational
and Environmental Health
Sydney (Nouvelle-Écosse)

Peter Ross
Consultant
London (Ontario)

Jim Schneider
Coordonnateur national
Services éducatifs
Congrès du travail du Canada
Ottawa (Ontario)

Samuel Phillip Stickland
Gestionnaire
Relations industrielles
Newfoundland and Labrador Hydro
St. John's (Terre-Neuve)

Membres du secteur public

Sandra B.M. Beckman
Administrateur
Recrutement des agents de correction
Service correctionnel Canada
Ottawa (Ontario)

Del McKay
Directeur
Direction des programmes en Asie de l'Est
Affaires extérieures
Ottawa (Ontario)

Valérie Sims
Directrice générale
Direction de la planification et de la gestion du programme
Emploi et Immigration Canada
Hull (Québec)

Radmila Swann
Directrice adjointe
Politique ministérielle
Travaux publics Canada
Ottawa (Ontario)

Florent Tremblay
Directeur général
Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation
Commission de la Fonction publique
Ottawa (Ontario)

B. Phyllis Will
Agent de planification des ressources humaines
Secteur des ressources humaines
Énergie, Mines et Ressources Canada
Ottawa (Ontario)

Soutien professionnel	Jim LaRose Agent des politiques de dotation Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation Commission de la Fonction publique Ottawa (Ontario)
Soutien administratif	Colleen Laframboise

APERÇU

CITOYENNETÉ, TRAVAIL ET IMMIGRATION

Une pléthore de programmes à caractère "humain"

Domaines et programmes examinés

Le Groupe d'étude sur la citoyenneté, le travail et l'immigration a reçu comme mandat, après rajustement, d'étudier les cinq domaines suivants : l'immigration et la citoyenneté; la dotation et le perfectionnement dans la fonction publique fédérale; la promotion de la femme; l'hygiène et la sécurité au travail; et les affaires du travail relevant de l'administrationa fédérale.

Ces programmes, en apparence disparates, ont une caractéristique commune : leur caractère "humain". En effet, tous concernent les gens, leur emploi, leurs activités, leur admission au Canada ou dans la fonction publique, leurs conditions de travail et l'équité avec laquelle ils sont traités. Il s'agit donc de domaines extrêmement délicats, où toute modification peut avoir une incidence profonde et directe sur un grand nombre de personnes.

Composantes des domaines examinés et méthode

Les cinq domaines étudiés sont liés entre eux et englobent 50 programmes différents que 4,100 fonctionnaires administrent moyennant 278 millions de dollars par an.

La réalisation de ces 50 programmes revient à six ministères et à six organismes indépendants relevant du gouvernement fédéral. La plupart, cependant, sont sous la responsabilité du ministère du Travail et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

Dans chaque cas, nous avons pris contact avec le ministre ou le président de l'organisme. Les fonctionnaires se sont montrés, en règle générale, très coopératifs, notamment pour ce qui était de nous communiquer des documents et de répondre à nos questions. Le Groupe d'étude a, de plus, sollicité les vues de plus de 300 Canadiens connaissant à fond les programmes et services en question. De nombreuses personnes rattachées à des organisations patronales et syndicales n'ont pas hésité à donner de leur temps pour nous fournir aide et conseils.

Bien que la méthode d'analyse ait, par la force des choses, varié quelque peu d'un domaine à l'autre, l'approche du Groupe d'étude a été essentiellement la suivante :

a. vérifier la nécessité du service;
b. en évaluer, avec l'aide des bénéficiaires, la qualité;
c. mesurer, avec le plus de précision possible, sa rentabilité en s'appuyant, autant que faire se peut, sur des comparaisons;
d. déterminer si le secteur privé ou les provinces sont mieux placés pour fournir le service en question;
e. établir s'il peut être intégré à d'autres services existants pour que le public y ait plus facilement accès; s'il peut être modifié de façon à réduire son coût sans nuire à son efficacité; ou s'il peut être aboli sans conséquence grave.

GROUPES DE PROGRAMMES

A. PROGRAMMES RELATIFS AUX AFFAIRES DU TRAVAIL

Description

Les normes de travail et les conventions collectives de 92 % des travailleurs canadiens relèvent des provinces.

Exception faite du Conseil canadien des relations du travail, les 15 programmes relatifs aux affaires du travail examinés par le Groupe d'étude relèvent tous de Travail Canada. Ils mobilisent environ 364 années-personnes et 28 millions de dollars par année.

Analyse et principales recommandations

Conformément à son mandat, le ministère du Travail ménage une large place au service dans sa programmation. Selon le Groupe d'étude, la structure accuse cependant un certain nombre de chevauchements, chaque secteur ayant tendance à créer ses propres entités, sans tenir compte des économies éventuelles qu'un fusionnement engendrerait.

Dans les domaines de réglementation établis (respect des normes et des conditions de travail et dispositions relatives aux indemnités), les fonctions semblent être remplies de manière adéquate. Le Groupe d'étude ne recommande d'ailleurs aucun changement fondamental à ce chapitre.

Le Conseil canadien des relations du travail semble demander une certaine restructuration. Le Groupe d'étude pense qu'il devrait être remplacé par un conseil plus décentralisé comptant, au besoin, des membres à temps partiel. La décentralisation et la nomination de membres à temps partiel devraient permettre d'accélérer l'exécution tout en réduisant les besoins en personnel.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation, qui est un des plus importants services de Travail Canada, a gagné la faveur de la plupart de ses clients et compte à son actif des réussites remarquables. Une comparaison avec d'autres organismes du genre donne cependant à croire qu'une certaine réorganisation réduirait sans doute les besoins en ressources sans nuire à l'efficacité.

Le Groupe d'étude propose au Groupe de travail chargé de l'examen des programmes l'abolition ou le non-renouvellement d'un certain nombre de programmes expérimentaux, éducatifs ou universitaires (par exemple, les Subventions à la recherche universitaire, le Programme des subventions spontanées, le programme de la Qualité de la vie au travail, le Fonds de recherche sur l'impact du changement technologique et le Programme d'éducation technique).

B. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Description

En vertu des responsabilités que leur confère la Constitution (en matière de législation et de conditions de travail), les provinces sont chargées de l'hygiène et de la sécurité au travail pour 92 % de la main-d'oeuvre canadienne.

Le gouvernement fédéral :

a. donne des orientations dans les domaines de la recherche, de la sensibilisation et de l'information, surtout par l'intermédiaire du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Doté d'un conseil quadripartite et d'un budget de 8 millions de dollars, celui-ci sert de bureau central d'information;

b. légifère et met des mesures en vigueur pour les autres 8 % de la main-d'oeuvre canadienne. La Loi C-34, récemment adoptée, modifie et modernise la

partie IV du Code canadien du travail pour permettre à l'administration fédérale de mieux s'acquitter de ces responsabilités. Cette fonction coûte actuellement 7,4 millions de dollars par année. Le Programme de la médecine aéronautique civile, du ministère de la Santé et du Bien-être social, s'occupe de l'examen médical annuel du personnel aérien moyennant 2.2 millions de dollars;

c. est responsable à titre d'employeur de 225,000 travailleurs. Le gouvernement fédéral verse des indemnités aux travailleurs fédéraux victimes de blessures ou de maladies du travail (34 millions en 1984) et administre le programme de protection de la santé des fonctionnaires fédéraux du ministère de la Santé et du Bien-être social, qui mobilise annuellement 14.5 millions.

Ensemble, ces cinq programmes, administrés par deux ministères et un organisme, coûtent 80 millions et emploient 700 années-personnes.

Analyse et recommandations

L'hygiène et la sécurité au travail est un domaine d'intérêt relativement nouveau et d'importance croissante. De bonnes mesures préventives permettent non seulement d'éviter beaucoup de souffrances, mais aussi, à terme, de réaliser des économies considérables.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail fournit des renseignements avec compétence, mais à un coût élevé. Il ne s'est pas acquitté de l'autre volet de son mandat, à savoir coordonner la recherche, élaborer des normes et jouer un rôle important en matière de sensibilisation. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de réduire les frais généraux et le budget de 10 % pour chacune des deux prochaines années, quitte à le rétablir à son niveau initial si le Centre entend se servir de cette marge pour exécuter son mandat intégralement.

Les grands changements dans l'esprit et la lettre de la partie IV du Code canadien du travail exigeront un effort considérable de la part du ministère du Travail pour que les innovations importantes, telles que les comités d'hygiène et de sécurité au travail, soient mises en oeuvre de façon

efficace. Le Groupe d'étude souscrit aux nouvelles orientations et reconnaît la nécessité pour le ministère du Travail de consacrer temporairement des ressources supplémentaires à cet ensemble de fonctions.

Le Groupe d'étude est d'avis qu'il serait bon que le programme de Médecine aéronautique civile fasse l'objet d'un réexamen pour déterminer s'il ne vaudrait pas mieux le transformer en s'inspirant de son équivalent américain afin de réaliser, éventuellement, des épargnes considérables. Une étude est recommandée, même si l'informatisation et l'élimination d'un important surplus d'effectif permettront de réduire immédiatement les coûts de 50 % sans nuire à la sécurité.

Le Programme de santé des fonctionnaires fédéraux joue actuellement deux rôles : il fournit aux fonctionnaires des services de santé courants et s'occupe d'hygiène et de sécurité au travail à titre préventif. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage l'élimination des composantes faisant double emploi avec les services de santé publics, et la concentration de l'effort des autres ressources sur la responsabilité qu'a l'employeur d'assurer un milieu et des pratiques de travail sains et sécuritaires.

De l'avis du Groupe d'étude, le système d'indemnisation des accidentés du travail destiné aux employés fédéraux devrait être maintenu essentiellement intact, mais il y aurait lieu de modifier la Loi de l'impôt sur le revenu pour éviter que les fonctionnaires ne touchent un revenu après impôt plus élevé lorsqu'ils sont en congé d'accident du travail.

C. PROMOTION DE LA FEMME

Description, analyse, recommandations

Le Groupe d'étude a examiné cinq éléments relevant de quatre ministères ou organismes et comportant des dépenses de 18 millions et 132 années-personnes. Il ne s'est pas penché sur les programmes internes d'action positive du gouvernement fédéral, ni sur la récente législation sur l'équité dans l'emploi, qui s'appliquent tous deux, en principe, à plusieurs groupes distincts, dont celui des femmes.

Le Groupe d'étude a expressément cherché à savoir si les cinq programmes ne devraient pas être regroupés en un seul organisme au lieu d'être éparpillés en quatre endroits différents. Les groupes clients ont cependant déclaré unanimement que la centralisation équivaudrait à une "ghettoïsation" et constituerait un retour en arrière. Compte tenu de la nette préférence du groupe client pour le maintien de programmes distincts, le Groupe d'étude ne suggère pas la constitution d'un organisme unique.

Condition féminine Canada relève du ministre responsable de la Condition féminine. L'organisme sert de conseiller principal du gouvernement fédéral concernant l'incidence qu'ont sur les femmes les actions des ministères et les programmes fédéraux. De plus, il suggère des modifications à apporter aux politiques, aux programmes et à la législation pour améliorer la condition féminine. Vu l'influence de cet important organisme central, le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail sur l'examen des programmes que le premier ministre envisage d'attribuer le portefeuille en question à un ministre qui soit membre du Comité du Cabinet chargé des priorités et de la planification.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme conseille le gouvernement fédéral, en se fondant sur les recherches qu'il effectue et sur l'opinion de ses membres. Le Conseil jouit d'une grande estime, et ses travaux ont jusqu'ici été très appréciés. Il ne dispose cependant pas des fonds nécessaires pour effectuer des recherches à la source. Après analyse, il semble opportun de doter l'organisme de 500,000 $.

Le Programme de promotion de la femme, du Secrétariat d'État, est la seule source de financement du gouvernement fédéral en faveur des organismes oeuvrant à la promotion des femmes. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le niveau de financement prévu, soit 14.4 millions de dollars.

Le Groupe a également étudié la situation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et du Service de la parité salariale du ministère du Travail, pour lesquels aucune modification essentielle n'est recommandée.

D. IMMIGRATION ET CITOYENNETÉ

Description

Pour le Canada et les Canadiens, l'immigration et le processus d'établissement qui mène à l'acquisition de la citoyenneté sont lourds de conséquences. La nature même de notre société, la taille et la structure de notre population ainsi que la force et la diversité de notre économie ont en effet été, et continuent dans une large mesure d'être, fonction des personnes qui choisissent de venir au Canada et de celles que nous y admettons.

La Loi sur l'immigration de 1978 repose sur le principe que le Canada a le droit absolu et souverain de décider qui il admet à titre d'immigrant et qui peut devenir citoyen canadien. La loi prévoit un cadre en vertu duquel le gouvernement peut infléchir le mouvement d'immigration pour servir au mieux les intérêts du Canada. Elle comporte une série équilibrée d'objectifs touchant les aspects socio-économiques et démographiques du pays, la réunion des familles, l'accueil des réfugiés et autres buts d'ordre humanitaire ainsi que la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des Canadiens.

Le nombre d'immigrants admis au Canada en 1984, soit 88,000, apparaît faible si l'on considère que la moyenne annuelle sur 10 ans avait été de 122,000. De ce nombre, environ 20,000 étaient des immigrants dits "indépendants" (ce qui comprend les membres de leur famille), quelque 44,000 étaient des proches parents d'immigrants déjà admis, 8,000 des "parents aidés" (éloignés) d'immigrants ayant déjà obtenu le droit d'établissement et 15,000 des réfugiés au sens de la Convention des Nations Unies ou des membres d'une catégorie désignée, traités comme s'ils étaient des réfugiés.

Environ 38,000 des 88,000 immigrants étaient censés entrer sur le marché du travail, dont 2,500 pour occuper des postes pour lesquels aucun travailleur canadien n'était disponible. Les autres immigrants qui se sont joints à la population active rivalisaient à divers degrés avec des travailleurs canadiens.

Le cinquième peut-être ont été délibérément sélectionnés à l'étranger parce qu'ils pouvaient contribuer à la vie du Canada ou étaient des réfugiés au sens de la Convention. Parmi les autres, nombreux sont ceux qui

contribueront très certainement au développement de la société canadienne. Il est toutefois inévitable qu'une proportion beaucoup plus grande d'entre eux, étant moins qualifiés, éprouveront de grandes difficultés.

Sur les 15,000 réfugiés et membres de catégories désignées, environ 11,000 ont été pris en charge par le gouvernement fédéral et ont obtenu des prestations de bien-être social et une formation linguistique. Des groupes privés (surtout des groupes confessionnels) en ont parrainé environ 4,000, sans qu'il en coûte quoique ce soit au gouvernement fédéral.

Face à cette gestion de l'admission des immigrants, le gouvernement veille aussi à prévenir l'entrée d'illégaux au pays et à faire renvoyer les personnes en situation administrative irrégulière.

En 1984, un nombre considérable mais inconnu de personnes se trouvaient illégalement au Canada. Vingt mille nouveaux arrivants tentaient d'obtenir le droit d'établissement grâce à la procédure de reconnaissance du statut de réfugié. Le nombre de revendications approche actuellement 8,000 par an, alors que la Commission d'appel de l'immigration ne peut traiter qu'environ 1,000 demandes pendant cette même période.

Au cours de l'année, le gouvernement fédéral a accordé : environ 7.4 millions de dollars à des organismes privés qui fournissent des services de réétablissement aux immigrants; quelque 35 millions au titre du bien-être social en faveur des immigrants démunis (surtout des réfugiés pris en charge par le gouvernement fédéral); et à peu près 55 millions pour les cours de langue dispensés aux immigrants (peut-être 45 millions pour les réfugiés). De plus, il a partagé avec les provinces le coût de l'aide sociale fournie à 20,000 revendicateurs du statut de réfugié, ce qui représente quelque 38 millions de dollars.

Le Secrétariat d'État a, après instruction de leurs demandes, accordé la citoyenneté à 130,000 immigrants des années précédentes.

Analyse des facteurs clés

Après examen des 15 programmes, le Groupe d'étude recommande d'importants changements à ceux qui portent sur les principaux problèmes décrits ci-dessous. Dans les

autres domaines, les recommandations se situent davantage au niveau des formalités ou sont de nature secondaire.

Trois grands thèmes semblent se dégager de l'analyse que le Groupe d'étude a faite des programmes d'immigration et de citoyenneté :

1. Dans le mouvement d'immigration, la qualité importe plus que la quantité.

   a. La plupart des Canadiens semblent favoriser une politique d'immigration préconisant l'admission au Canada de personnes susceptibles de s'adapter facilement et de contribuer à la vie économique et sociale du pays. Par ailleurs, les Canadiens ont beaucoup de compassion pour les réfugiés authentiques et désirent les aider à se réétablir.

   b. De nombreux exemples ont été donnés au Groupe d'étude des difficultés qu'éprouvent, au Canada, les personnes qui ne savent ni lire ni écrire dans leur propre langue. Les problèmes de personnes issues d'un milieu rural très isolé qui tentent d'obtenir un emploi dans un milieu urbain technologiquement avancé sont bien connus. Beaucoup ont dit que le flot d'immigration se compose de plus en plus de telles personnes. Les difficultés que celles-ci rencontrent entraînent de lourdes dépenses en aide sociale (plus de 70 millions de dollars par an) en cours de langue (55 millions par an) et, affirme-t-on, en coûts supplémentaires pour les systèmes d'enseignement provinciaux.

   c. Exception faite des authentiques réfugiés au sens de la Convention et des membres de leurs familles immédiates, il n'y a pas lieu de continuer d'admettre au Canada autant de personnes ayant de réelles difficultés à s'adapter.

   d. Pour que l'immigration continue d'être acceptée et de constituer un apport positif, le Groupe d'étude est d'avis qu'il faudrait adopter une méthode positive de sélection

telle que décrite ci-dessous. Cette approche, qui permettrait de retenir un nombre croissant d'immigrants mieux sélectionnés, devrait être plus acceptable et entraîner des économies.

2. Le Groupe d'étude estime qu'il faut réglementer le flot des réfugiés et des personnes qui revendiquent le statut de réfugié sous de faux prétextes.

   a. Chaque année, un nombre considérable de personnes entrent au Canada prétendument à titre de visiteurs ou de travailleurs temporaires, mais en fait pour y élire domicile ou pour y rester longtemps.

   b. La loi canadienne prescrit que le statut d'immigrant ne peut généralement être accordé qu'à l'étranger. Font toutefois exception les personnes qui revendiquent le statut de réfugié; à l'heure actuelle, ces personnes sont autorisées à séjourner au pays en attendant la fin du long processus qui déterminera leur statut de réfugié.

   c. Comme 700 demandes s'ajoutent chaque mois à un arriéré ayant déjà atteint 20,000, le délai d'attente est tel que les revendicateurs ont l'assurance de pouvoir rester au Canada trois ou quatre ans. De fait, ils ont d'excellentes chances de pouvoir y demeurer indéfiniment. Même si 30 % seulement d'entre eux seront reconnus comme réfugiés, il sera difficile, dans quelques années, de renvoyer les autres, une fois qu'ils se seront mariés et auront commencé à élever leur famille au Canada.

   d. De l'avis du Groupe d'étude, le problème des revendications non fondées est grave et risque de prendre de l'ampleur. Afin de préserver l'intégrité du programme d'immigration, il faut absolument prendre sur-le-champ des mesures pour contrer ce mouvement illégal d'immigration. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de faire traiter à

l'étranger et non au Canada la totalité des demandes et de mettre sur pied immédiatement une procédure judiciaire d'envergure en vue de déterminer le statut des revendicateurs se trouvant déjà au Canada.

3. De l'avis du Groupe d'étude, nous avons besoin d'une nouvelle association avec le secteur privé pour faciliter l'adaptation des immigrants.

   a. Le coût de l'aide sociale, des cours de langue et des services d'aide à l'établissement, offerts surtout aux réfugiés démunis, s'établit maintenant à quelque 100 millions de dollars par année dont environ 75 millions sont consacrés aux 10,000 réfugiés pris en charge annuellement par le gouvernement fédéral.

   b. Le gouvernement fédéral annonçait vers la fin des années 70 qu'il assumerait la charge d'un réfugié pour chaque réfugié parrainé par des groupes privés. Au fil des ans, le nombre de personnes prises en charge par le gouvernement fédéral s'est élevé à quelque 10,000 par année, tandis que celui des réfugiés parrainés par des groupes privés est demeuré essentiellement le même, soit environ 4,000.

   c. Le secteur privé est mieux en mesure que le gouvernement fédéral d'aider les réfugiés à s'adapter et à s'intégrer à la société canadienne et ce, à un coût réel moindre grâce au précieux concours de bénévoles dynamiques et compétents.

   d. Le Groupe d'étude recommande donc au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

      i) de ne plus prendre des réfugiés directement à sa charge, et de s'unir plutôt au secteur privé pour acquitter 50 % du coût d'un important programme de parrainage par le secteur privé;

      ii) que le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État et le

Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants de la CEIC soient regroupés en un seul grand programme ayant pour objet d'aider des groupes privés à fournir aux immigrants en général des services d'adaptation et d'établissement.

Ces recommandations pourraient être mises en vigueur si le système était réorienté en mettant l'accent sur la sélection positive, à l'étranger, d'immigrants qui contribueront vraiment au bien-être économique et social de la société canadienne. Voici quelques suggestions d'ordre administratif :

- Élargir et accroître considérablement la sélection des immigrants dits "indépendants", c'est-à-dire ne plus exiger d'emploi réservé; attribuer des points supplémentaires aux personnes dont les compétences sont recherchées; accorder, au moment de la sélection, plus d'importance à la connaissance de la langue, au niveau d'instruction et à la capacité probable de s'adapter.

- Maintenir la catégorie de la famille, avec quelques légères modifications (p. ex., exiger que les parents parrainés par des citoyens ou par des résidents permanents soient âgés d'au moins 60 ans et que les enfants parrainés aient moins de 18 ans, et non plus moins de 21 ans).

- Faire passer les "parents aidés" dans la catégorie des "immigrants indépendants", le nombre de points supplémentaires accordés correspondant à 10 % de la note de passage plutôt qu'aux 20 à 30 points prévus par le système actuel; en outre, un emploi réservé ne serait plus exigé.

- Exiger un visa de visiteur des ressortissants de la plupart des pays.

- Insister pour que les revendications du statut de réfugié ne soient présentées qu'à l'étranger, sauf pour les personnes arrivant directement du pays qu'elles fuient.

- S'occuper de l'arriéré de 20,000 demandes du statut de réfugié pour déterminer qui peut être admis sur-le-champ au Canada à titre de réfugié ou autrement.

- Charger un comité temporaire formé de 50 juges de revoir le dossier des candidats dont la demande n'aura pas été retenue, de manière à régler en 18 mois la question du statut de tous les requérants; pour ce faire, le comité procéderait à des entrevues avec les intéressés.

- Renvoyer du Canada toutes les personnes à qui les juges n'auront pas reconnu le statut de réfugié.

- Mettre fin à la prise en charge des réfugiés par le gouvernement fédéral, mais élaborer un important programme de partage (50 %) des dépenses engagées à ce titre par des groupes répondants du secteur privé.

- Regrouper le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants de la CEIC avec le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État en augmentant les ressources affectées à la prestation de cours de langue par des groupes du secteur privé.

E. PROGRAMMES DE RESSOURCEMENT HUMAIN

Au gouvernement fédéral, l'administration du personnel mobilise chaque année environ 500 millions de dollars et 11,000 années-personnes, dont environ 350 millions et 7,500 années-personnes dans les ministères et 150 millions et 3,500 années-personnes dans les organismes centraux.

Les moyens que l'administration fédérale consacre à l'administration du personnel sont répartis entre plusieurs fonctions, notamment le recrutement, la dotation, la gestion des mécanismes de recours, la formation et le perfectionnement, les négociations collectives, les langues officielles, l'action positive, la classification des postes et l'administration de la paye.

Le Groupe d'étude était chargé d'examiner 10 éléments de l'ensemble du système, représentant 36 millions de dollars et 615 années-personnes. Il s'agissait essentiellement d'entités qui concernent l'ensemble de la fonction publique, les activités menées à l'extérieur de celle-ci ou le public : elles n'englobent pas les services

du personnel des ministères ni certains grands secteurs d'activité, tels que la paye, les langues officielles, et la classification des postes.

Le Groupe d'étude a examiné les différents éléments dans le cadre d'une révision générale du système d'administration du personnel fédéral.

Il convient de préciser tout d'abord que les activités fédérales en matière de gestion du personnel se déroulent conformément à des exigences qui diffèrent totalement de ce que l'on retrouve dans les grands organismes privés.

La plupart des fonctionnaires fédéraux sont syndiqués, mais la portée des négociations collectives est restreinte par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et la dotation est régie par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'administration fédérale est de loin l'employeur le plus important du Canada. Elle compte 224,000 employés, travaillant dans 68 ministères ou organismes et répartis dans une centaine de groupes professionnels et 70 unités de négociation représentées par 11 agents de négociation.

Le Groupe d'étude est d'avis que l'emploi dans la fonction publique doit être accessible à tous les Canadiens, que le principe du mérite doit être appliqué et perçu comme tel et que le système de dotation doit prévoir le placement en priorité des personnes mises en disponibilité, l'action positive ainsi qu'une bonne représentation des groupes régionaux et linguistiques. Le gouvernement doit pouvoir démontrer que toutes les décisions en matière de dotation sont conformes aux critères prescrits, objectives et libres de toute considération partisane.

Chaque année, les transactions relatives au personnel sont très nombreuses : 84,000 nominations et 18,000 cessations d'emploi en 1984.

Analyse des facteurs clés

Dans l'ensemble, les 10 programmes examinés fonctionnent bien et atteignent des objectifs valables. Toutefois, comme il est indiqué dans chacune des évaluations, il est recommandé de réduire certains d'entre eux et de donner une nouvelle orientation à d'autres.

Parmi les programmes évalués, trois ont trait à la dotation et au recrutement, quatre à la formation et au perfectionnement, un à l'instruction des appels concernant les décisions de dotation, un aux relations de travail dans la fonction publique et un aux recherches comparatives sur les traitements.

Les problèmes majeurs du ressourcement humain débordent, toutefois, le cadre des différents éléments. De l'avis du Groupe d'étude, ils sont les suivants :

a. Le processus de dotation est indûment lent et encombrant. Il faut en moyenne six mois pour pourvoir à un poste de cadre intermédiaire dans la fonction publique, alors qu'il en faut peut-être deux pour doter un poste comparable dans les organismes privés importants.

   La lenteur du processus est attribuable à la complexité indue et à l'extrême lourdeur du système. Les retards s'expliquent en grande partie, semble-t-il, par les précautions infinies que prend l'administration publique pour éviter que des appels ne soient interjetés.

b. La complexité du système fédéral de gestion du personnel entraîne un accroissement de dépenses considérable. Outre les ressources affectées à la formation professionnelle et linguistique, l'administration fédérale emploie plus de 8,000 personnes dans le secteur du personnel. D'après les enquêtes du Conference Board du Canada, pour un niveau global d'emploi comparable, les grandes sociétés et administrations utiliseraient plutôt 2,250 employés, à part les préposés à la formation et à l'enseignement des langues officielles.

c. De l'avis des syndicats de fonctionnaires, les employés fédéraux devraient être protégés par le Code canadien du travail et non par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ni par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique dans sa forme actuelle. Le Groupe d'étude ne saurait affirmer qu'un tel changement produirait des effets heureux à long terme.

d. De façon générale, il semble que les dépenses engagées par les ministères au titre de la formation et du perfectionnement ne correspondent pas exactement aux besoins définis et prévus pour ces ministères en matière de ressources humaines.

Le Groupe d'étude estime que les problèmes constatés sont suffisamment graves et coûteux pour que le gouvernement en fasse une étude détaillée.

Le Groupe d'étude recommande par conséquent au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

i) d'examiner immédiatement la meilleure façon de simplifier et d'accélérer le système fédéral de gestion du personnel et abaisser le niveau des ressources nécessaires.

ii) d'étudier les avantages et les inconvénients que présenterait l'éventuelle application du Code canadien du travail à la fonction publique.

iii) d'améliorer immédiatement la dotation par des mesures administratives propres à accélérer le processus.

iv) d'apporter certaines modifications aux lois en vigueur, de manière que les mutations latérales ne puissent plus faire l'objet d'appels; que la Commission de la Fonction publique puisse guider les comités d'appel quant aux facteurs à prendre en considération pour déterminer le mérite; et qu'un rendement "insatisfaisant" devienne motif suffisant de renvoi.

AFFAIRES DU TRAVAIL

EXAMEN DES PROGRAMMES

INTRODUCTION

Les normes de travail et les conventions collectives de 92 % de la population active du Canada sont régies par les gouvernements provinciaux. Les 8 % qui restent comprennent les 225,000 fonctionnaires fédéraux embauchés aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et les 650,000 travailleurs dont le ministère du Travail est responsable en vertu du Code canadien du travail. La plupart de ces employés travaillent dans les secteurs de la banque, des communications et des transports interprovinciaux, ou sont engagés pour les travaux effectués pour le compte du gouvernement fédéral.

Les 15 programmes passés en revue ici sous le thème des "affaires du travail" (à l'exception du Conseil canadien des relations du travail) relèvent de Travail Canada. Ils visent à permettre au Ministère de remplir son mandat, c'est-à-dire jouer un rôle de chef de file, améliorer les relations patronales-syndicales et établir les règlements applicables aux employés qui relèvent du gouvernement fédéral. Sont exclues du présent examen les interventions touchant l'hygiène et la sécurité au travail, traitées dans une autre section. Au total, près de 364 années-personnes et 28 millions sont affectés annuellement à ces 15 programmes.

Les 14 programmes du ministère du Travail peuvent être répartis en trois grandes catégories :

1. Les programmes de réglementation : les plus anciens et les plus stables, ils sont fondés sur des dipositions législatives et sont ceux qui touchent le plus les clients.

2. Les services d'information : en place depuis longtemps, ils ont récemment subi des modifications qui n'ont pas encore donné lieu aux améliorations escomptées.

3. Les programmes d'aide à l'éducation : sont les plus récents et les plus novateurs; leur succès varie considérablement de l'un à l'autre.

À l'instar du ministère du Travail, le Conseil canadien des relations du travail a pour objectif de promouvoir la bonne entente dans les relations industrielles. Le Conseil fonctionne comme un organisme quasi-judiciaire habilité à accréditer les agents de négociation et à régler les plaintes concernant les contraventions à la partie V du Code du travail.

CONSIDÉRATIONS

Les programmes ont surtout été évalués du point de vue du service à la clientèle. Dans chaque cas, on s'est interrogé sur la nécessité du service, puis sur la qualité des prestations offertes. Une fois déterminées la nécessité et l'efficacité des programmes, ces derniers ont été évalués du point de vue de leur efficacité, en particulier en ce qui concerne l'utilisation des années-personnes.

Le Groupe d'étude a constaté que le ministère du Travail attache au service toute l'importance voulue, mais que ses programmes nécessitent un examen général. On a constaté des chevauchements, et les raisons pour lesquelles certains programmes relèvent de la Direction générale de la politique, d'autres de la Direction générale des opérations et d'autres encore des Services administratifs ont paru très peu claires au Groupe d'étude. En outre, chaque direction générale ou division semble avoir tendance à se doter de ses propres services d'information, de bibliothèque, de recherche et de soutien, alors qu'un service central pourrait suffire pour tout le Ministère. Le chevauchement qui en résulte est source de confusion pour les clients et, évidemment, exige des ressources supplémentaires.

Quelques services sont décentralisés, mais ce n'est pas le cas dans tout le Ministère. Certaines directions générales ont des bureaux régionaux, ce qui peut déconcerter les clients qui s'attendent que le bureau régional dispense tous les services du ministère du Travail. En outre, dans la plupart des régions, les services de soutien font double emploi.

Dans les secteurs de réglementation déjà établis (par exemple, l'application des normes de travail), il faudra d'abord s'attacher à continuer de faire respecter les règlements, surtout dans l'industrie du camionnage, où sont concentrées près de la moitié des infractions.

Pour ce qui est du Conseil canadien des relations du travail, les principaux problèmes concernent, ce qui peut sembler paradoxal, la lenteur du service et la dotation excessive. Le personnel pourrait être utilisé de manière plus efficace si le Conseil décentralisait ses services et nommait des membres à temps partiel. Par ailleurs, plusieurs mois peuvent s'écouler avant qu'une décision ne soit rendue, à cause, notamment, d'une tendance à rédiger des jugements extrêmement longs. Dans la mesure du possible, des comparaisons ont été établies avec des services analogues dans les provinces et au sein d'autres ministères fédéraux. Il a été déterminé que le Service fédéral de médiation et de conciliation, la bibliothèque du Ministère et le Conseil canadien des relations du travail utilisaient, pour dispenser un service comparable, davantage de personnel que leurs pendants provinciaux ou fédéraux.

D'excellents services d'information, comme le Service d'information sur les relations industrielles et la bibliothèque du Ministère, restent peu utilisés. Pour ce qui concerne le premier, le Ministère a délibérément restreint la publicité, de sorte que le service pourra continuer de répondre à la demande. Par le fait même, l'accès du public aux programmes du Ministère est inégal.

Plusieurs programmes visant l'éducation en sont clairement à l'étape expérimentale. Néanmoins, certains d'entre eux, tels le Programme de la qualité de la vie au travail, le Fonds de recherche sur l'impact du changement technologique et le Programme d'éducation technique devraient, de toute évidence, être évalués pour que l'on puisse déterminer si, sur le plan pratique, les résultats obtenus en justifient le maintien. Par ailleurs, le Programme d'aide financière à la formation syndicale semble remporter un succès incontestable.

MESURES CORRECTRICES

De l'avis du Groupe d'étude, une réduction des fonds et du nombre d'années-personnes est justifiée dans le cas de certains programmes. Les coupures envisagées, recommandées au Groupe de travail pour examen par le gouvernement, totalisent environ 66 années-personnes et 4 millions de dollars.

Au chapitre de la réglementation, une certaine restructuration devrait permettre d'accroître l'efficacité et l'efficience. Pour ce qui concerne les normes de

travail, l'adoption d'un ensemble de pénalités de plus en plus sévères éliminerait sans doute les cas de récidive et accroîtrait l'efficacité du programme. Dans le cas de la Direction générale de la médiation et de la conciliation, une légère réorganisation devrait permettre de réduire les frais généraux fort élevés et, partant, d'accroître l'efficience sans nuire à l'efficacité.

Selon le Groupe d'étude, le personnel administratif et le personnel de soutien du Conseil canadien des relations du travail devraient être réduits. Par contre, il faudrait augmenter le nombre des membres du conseil d'administration et des vice-présidents. La création de plusieurs comités régionaux devrait permettre de décentraliser les opérations et, par le fait même, d'accroître l'efficacité. En outre, il faudrait déterminer si l'établissement d'un conseil tripartite, comme ceux qui existent dans les provinces, ne présenterait pas plus d'avantages que l'actuel conseil "impartial".

Dans le domaine de l'information, une restructuration en profondeur est souhaitable. Le regroupement de divers services pourrait permettre de constituer une section centrale plus efficace. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de fusionner les services de bibliothèque, le Service d'information sur les relations industrielles, la Direction des données sur le travail (qui comprend la Division de la négociation collective) le Service d'analyse et de recherche législative et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique de la Direction générale de la médiation et de la conciliation. Le fusionnement et les autres changements recommandés dans les rapports d'évaluation devraient permettre de réduire considérablement les besoins en ressources.

Dans le domaine de l'éducation, les activités à l'égard desquelles les clients ne se sont pas montrés particulièrement enthousiastes et dont les résultats pratiques ne sont pas évidents devraient être abandonnées. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage l'abolition du Programme de subventions à la recherche universitaire, du Programme de subventions spontanées et du Programme de la qualité de la vie au travail. Le Programme d'éducation technique et le Fonds de recherche sur l'impact du changement technologique devraient être maintenus jusqu'en 1986, comme prévu.

CONDITIONS DE TRAVAIL
Travail Canada

OBJECTIF

Assurer un traitement équitable aux quelque 650,000 travailleurs canadiens embauchés par les entreprises relevant du gouvernement fédéral en élaborant, en administrant et en faisant respecter les normes de travail prévues par la loi.

DOCUMENTS HABILITANTS

Partie III du Code canadien du travail; Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

RESSOURCES (milliers $)	**81/82**	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	3,256	3,308	3,213	3,821	4,022
F&E (autres dépenses)	178	237	266	296	291
TOTAL	3,434	3,545	3,479	4,117	4,313
A.-P.	97	93	89.5	97	105.5

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Ce programme est très décentralisé. En effet, environ 90 % des années-personnes en sont affectées aux bureaux régionaux et aux bureaux de district et 10 %, à l'administration centrale. Il y a cinq bureaux régionaux et 25 bureaux de district au Canada. Le personnel de soutien représente près de 30 % des années-personnes des bureaux extérieurs.

Les agents des régions reçoivent les plaintes des employés syndiqués et non syndiqués au sujet des contraventions à la partie III du Code canadien du travail (qui porte sur les heures de travail, la rémunération, les congés annuels, les jours fériés et les renvois injustifiés) ainsi qu'à la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Un agent vérifie chaque plainte auprès de l'employé et de l'employeur intéressés. Si la plainte est fondée, l'employeur reçoit instruction de prendre les mesures qui s'imposent pour se conformer à la loi. Un pour cent des affaires sont portées devant les tribunaux.

En 1983-1984, 2,421 plaintes ont été reçues, dont 572 au sujet de renvois injustifiés. Parmi les autres, 75 % avaient trait à des différends au sujet de la rémunération des congés annuels, des jours fériés et des heures supplémentaires ou de l'indemnité de départ. Plus de 50 % émanent de l'industrie du transport routier. Par ailleurs, la majorité des plaintes sont formulées par des travailleurs non syndiqués.

Les cas de renvois injustifiés ne concernent que des employés non syndiqués. La plupart sont réglés par des agents des affaires du travail. Autrement, après 60 jours, un rapport est envoyé à l'administration centrale, et le directeur régional peut recommander au Ministre qu'un arbitre soit nommé. Ce dernier est choisi dans la liste dressée par le Service fédéral de médiation et de conciliation.

L'article 63 de la partie III du Code canadien du travail autorise les agents des affaires du travail à vérifier le respect des normes de travail. Dans les régions où les plaintes se sont accumulées au point de créer un arriéré, les vérifications courantes sont peu nombreuses. En 1983-1984, 25 % des 972 vérifications effectuées ont révélé des infractions.

En outre, Travail Canada peut dispenser les entreprises soit de la partie III du Code canadien du travail, soit de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Actuellement, la plupart de ces dispenses doivent être autorisées par le Ministre. En 1984-1985, 175 dispenses de ce genre ont été accordées.

BÉNÉFICIAIRES

Le Code canadien du travail régit les conditions de travail de 650,000 personnes travaillant dans 29,000 établissements. On ignore combien d'employeurs et d'employés sont visés par la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, mais leur nombre est probablement fort élevé. Les dispositions de la LJSHT sont incluses dans tous les contrats de construction du gouvernement fédéral, sauf au Québec.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Une évaluation et une vérification interne du programme ont été menées en 1983. Les principales recommandations en étaient les suivantes :

1. Abolir toutes les demandes de permis et toutes les vérifications.

2. Retirer de la législation sur les justes salaires toutes les dispositions relatives aux heures de travail, et s'en remettre à la protection qu'assurent les gouvernements provinciaux.

3. Annuler le Décret sur le régime des justes salaires et le remplacer par les échelles syndicales et par les normes de travail provinciales.

4. Fixer une pénalité minimale pour les premières infractions et imposer des pénalités de plus en plus sévères dans les cas de récidive.

5. Améliorer les services aux personnes déjà embauchées grâce à une meilleure formation et à des vérifications plus fréquentes.

6. Faire de la planification stratégique une des priorités du Programme des conditions de travail.

7. Simplifier et uniformiser les activités du programme.

OBSERVATIONS

Le programme est décentralisé, et les différences de points de vue entre les régions posent des problèmes. La politique d'uniformisation, dont une première version a été rédigée en mai 1985, devrait permettre d'aplanir ces difficultés.

Certains employeurs syndiqués sont d'avis que la partie III ne devrait pas s'appliquer aux employés régis par des conventions collectives, et que les employés devraient être libres de faire des échanges (par exemple, prendre moins de congés mais tirer un salaire plus élevé). En outre, les employeurs estiment qu'il est difficile de tenir

compte à la fois des conventions collectives et des normes de travail (lesquelles sont sujettes à modification), et de veiller à ce que les premières soient conformes aux secondes.

Les entreprises se plaignent que les renseignements à fournir pour l'obtention des dispenses sont trop nombreux. Il faut souvent deux mois, affirment-elles, pour que les demandes aboutissent.

En 1984-1985, 130 plaintes pour non-respect de cette loi ont été reçues. Moins de 50 % d'entre elles étaient fondées, cependant.

La partie III prévoit l'imposition d'amendes en cas de déclaration de culpabilité, par procédure sommaire, mais bien souvent les juges infligent des amendes dont le montant est beaucoup moins élevé que le maximum prévu par le texte de loi.

ANALYSE

Il est absolument essentiel que la politique soit appliquée de manière uniforme, surtout si l'on considère que bon nombre des employeurs sont des entreprises d'envergure nationale.

Il faudrait maintenir la Loi sur les justes salaires et les heures de travail plutôt que de s'en remettre aux textes de loi provinciaux, qui ne sont pas nécessairement uniformes. En outre, la Fédération canadienne du travail s'est dite favorable au maintien de la Loi.

Il semble raisonnable que les conventions collectives soient établies à l'intérieur d'un certain cadre de règles de droit et de normes. En conséquence, la partie III devrait s'appliquer aussi bien aux travailleurs syndiqués qu'aux travailleurs non syndiqués.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir et de renforcer le programme. Les suggestions d'ordre administratif avancées par le Groupe d'étude sont de :

- Continuer à développer une politique cohérente, et simplifier et harmoniser les activités du programme, de manière à liquider tout l'arriéré.

- Fixer une pénalité minimale et imposer des pénalités de plus en plus sévères en cas de récidive; modifier les dispositions légales de manière à ce que le Ministère puisse imposer une amende lorsqu'une plainte est fondée.

- Régler les demandes de dispenses dans les deux semaines et déléguer le pouvoir d'approbation aux directeurs régionaux.

AVANTAGES SOCIAUX
Travail Canada

OBJECTIF

Rembourser les salaires non réclamés aux anciens employés des employeurs visés par le Code canadien du travail.

DOCUMENT HABILITANT

Code canadien du travail.

RESSOURCES (milliers $)	83/84	84/85	85/86
Traitements et salaires	12	12.5	4
F&E (autres dépenses)	7	7.5	2.5
TOTAL	19	20	6.5
A.-P.	.5	.5	.25

DESCRIPTION

En vertu de l'article 23 du Règlement du Canada sur les normes de travail, les employeurs régis par le gouvernement fédéral sont tenus de remettre au ministre du Travail les salaires qu'ils doivent à leurs anciens employés n'ayant pu être retrouvés "au plus six mois à compter de la date à laquelle le salaire est dû et payable".

Avec l'aide du ministère du Revenu, Travail Canada cherche l'adresse postale des intéressés et les informe que le montant en question est à leur disposition.

BÉNÉFICIAIRES

Les anciens employés des employeurs visés par le Code canadien du travail.

ÉVALUATION

Ce programme n'a jamais été évalué.

OBSERVATIONS

La plupart des personnes visées sont des employés temporaires embauchés. On en retrouve environ 30 % aux adresses que l'employeur a transmises à Travail Canada.

De toute évidence, certains employeurs n'essaient même pas de retrouver leurs anciens employés. Ils attendent plutôt que le délai de six mois se soit écoulé, puis remettent les sommes dues à Travail Canada, et le Ministère s'en charge aux frais des contribuables.

Aux termes de l'article 24 du Règlement du Canada sur les normes de travail, un employeur est tenu de conserver dans ses archives le numéro d'assurance sociale et l'adresse de tous ses employés pendant au moins trois ans. Cette règle est violée couramment, et Travail Canada ne la fait pas respecter.

Les 25,076 recherches effectuées de 1982 à 1984 n'ont permis de retrouver que 8,508 employés, ce qui représente un taux de succès de 34 %. Sur les 29,025 comptes actuellement ouverts 22,368 ne comportent pas de numéro d'assurance sociale. Ceux pour lesquels on ne possède aucune adresse sont encore plus nombreux.

En 1984, 6,621 personnes avaient omis de réclamer 616,000 $ en salaires (93 $ par personne, en moyenne), somme que les entreprises ont remise au Ministère. Ce dernier a réussi à rembourser 156,000 $ à 2,018 employés, à un coût de 27,000 $ (soit une dépense de 13 $ et un remboursement de 76 $ en moyenne).

ANALYSE

L'article 23 du Règlement du Canada sur les normes de travail demande à être modifié.

Travail Canada ne surveille ni n'assure l'application des articles 23 et 24 du Règlement du Canada sur les normes de travail.

Il semble que certains employeurs cherchent à se libérer de leurs frais de recherche.

Il n'est pas évident que le gouvernement fédéral doive jouer un rôle dans ce domaine. Ce qui ne fait aucun doute, toutefois, c'est que les frais sont fort élevés par rapport aux remboursements.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le programme, en apportant des modifications majeures aux règlements de manière que :

- l'employeur conserve une preuve qu'il a envoyé un avis à la dernière adresse connue de l'employé; que
- l'employeur envoie l'argent au gouvernement si l'employé n'a pas été retrouvé après un an; et que
- le gouvernement conserve l'argent dans un compte distinct pendant deux ans, après quoi il est versé au Fonds du revenu consolidé.

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION
Travail Canada

OBJECTIF

Prévenir et résoudre, par la conciliation et la médiation, les différends en matière de négociation dans le secteur relevant du gouvernement fédéral, et aider à régler les griefs et les cas de renvoi injustifié.

DOCUMENTS HABILITANTS

Parties V et III du Code canadien du travail.

RESSOURCES (millions $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	2.6	2.9	3.1
F&E (autres dépenses)	.7	.9	.9
TOTAL	3.3	3.8	4.0
A.-P.	65	67	69

DESCRIPTION

Le Code canadien du travail arrête la procédure que les parties doivent suivre en cas d'impasse dans les négociations. Il prévoit les options auxquelles le Ministre peut alors recourir, sur la recommandation du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC). Ce même service nomme des arbitres de griefs et des arbitres chargés de vérifier les allégations de renvoi injustifié.

Le SFMC comporte trois directions générales : la Direction générale de la médiation et de la conciliation, la Direction générale des services d'arbitrage et la Direction générale de l'établissement des programmes et du soutien technique.

Médiation et conciliation

L'effectif complet de cette direction générale se compose de 23 agents conciliateurs et de 30 autres employés répartis dans les régions un peu partout au Canada. La Direction générale assure la conciliation et la médiation en cas de litige; nomme les commissaires-conciliateurs, les commissions de conciliation, de constatation et d'enquête sur les industries; elle instruit les plaintes pour pratiques injustes dans les relations de travail et assure un service de médiation préventive.

En 1983-1984, la charge de travail des agents a consisté en 297 missions de conciliation, 25 missions de médiation, 29 missions de médiation préventive et 36 instructions des plaintes pour pratiques injustes, soit, au total, 387 dossiers.

Services d'arbitrage

Cette direction générale, qui compte trois agents et cinq autres employés travaillant à Ottawa, fait enquête sur les demandes de nomination d'arbitres présentées au Ministre, nomme les arbitres et les présidents de conseils d'arbitrage et investit les arbitres de griefs du pouvoir d'instruire les plaintes pour renvoi injustifié présentées par des employés qui n'adhèrent à aucune convention collective. Les agents répertorient les sentences rendues par les arbitres et les arbitres de griefs fédéraux et les publient mensuellement dans la Revue des services d'arbitrage.

Établissement des programmes et soutien technique

Établie à Ottawa, cette direction générale compte 8 années-personnes affectées à la recherche opérationnelle, à l'analyse des problèmes de relations industrielles et à l'élaboration de la politique. Chaque agent est spécialisé dans un des secteurs industriels régis par le gouvernement fédéral et peut, au besoin, prêter main forte aux agents conciliateurs.

BÉNÉFICIAIRES

Les travailleurs, les employeurs et le public en général, lorsque les contrecoups d'une grève ou d'un lock-out sont évités.

ÉVALUATION

Lors de son examen de Travail Canada, en 1983, le vérificateur général n'a décelé aucune lacune dans la gestion du SFMC.

OBSERVATIONS

En 1983-1984, 530 conventions collectives ont été renégociées. Près de 44 % d'entre elles ont été conclues au terme de négociations directes.

Le SFMC contribue largement à éviter bon nombre de grèves et de lock-out qui pourraient nuire à l'économie nationale. En 1983-1984, le SFMC a réglé 90 % des conflits qui lui ont été soumis sans qu'il y ait arrêt de travail. Ce taux de succès est le même depuis 10 ans.

Le tableau ci-dessous permet de comparer la charge de travail des services fédéraux et provinciaux de médiation et de conciliation par agent et par année-personne, en 1983-1984.

	Agents conciliateurs	Nombre de dossiers	Par agent
C.-B.	7	403	57.5
Ont.	30	3,652	122
Gouv. féd.	20	387	19.5

	Agents conciliateurs	Autres employés	Nombre de dossiers	Par année-personne
C.-B.	7	4	403	36.5
Ont.	30	17	3,652	78
Gouv. féd.	20	30	387	8

Étant donné l'attention que l'opinion publique accorde à de nombreux dossiers fédéraux et les conséquences néfastes des arrêts de travail pour l'économie, le SFMC se doit de consacrer beaucoup de temps et de services d'experts à certains dossiers pour éviter des grèves ou des lock-out. En outre, le SFMC doit servir des entreprises établies dans toutes les provinces ainsi qu'au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Il doit donc être décentralisé, ce qui exige proportionnellement plus de ressources qu'à l'échelle provinciale.

En 1983-1984, la Direction générale des services d'arbitrage a mené des enquêtes à l'égard de 115 demandes de nomination d'arbitres et de 140 demandes de nomination d'arbitres de griefs et a analysé, répertorié et publié dans la Revue des services d'arbitrage 376 sentences arbitrales et 63 décisions relatives à des renvois injustifiés.

Le travail de la Direction générale de l'établissement des programmes et du soutien technique est difficile à quantifier puisqu'il porte principalement sur la recherche opérationnelle (c'est-à-dire sur le rassemblement de données). Une étude d'envergure a par exemple été menée sur

la conteneurisation dans les ports de l'Amérique du Nord. Actuellement, un agent assiste aux audiences du Comité parlementaire sur les pensions des travailleurs de l'industrie ferroviaire et sur d'autres questions litigieuses touchant les relations de travail.

La Direction générale de l'établissement des programmes et du soutien technique a fourni des conseils d'expert au ministre des Transports lors de l'élaboration de la Loi sur la marine marchande du Canada et de la déréglementation du transport aérien. Avant 1975, ce service faisait partie de la Direction générale de la recherche économique. Comme les réponses au SSMC accusaient du retard, le service a été l'objet de critiques du Ministre d'alors et a, par la suite, été fusionné avec le SFMC.

ANALYSE

La grève et le lock-out, derniers recours des travailleurs et des employeurs, peuvent nuire à la prospérité économique du pays. Le rôle premier du Service fédéral de médiation et de conciliation est d'aider à lever les obstacles aux négociations collectives dans d'importantes industries nationales et, partant, d'éviter le recours à ces moyens extrêmes.

D'après les statistiques, le nombre de dossiers, par agent et par année, réglés par le Service fédéral de médiation et de conciliation est nettement moindre que dans les services provinciaux du même genre.

Le Ministère fait valoir que la nature du travail diffère, celui du service fédéral comportant beaucoup plus de cas notoires auxquels du temps et des efforts considérables doivent être consacrés. En outre, pour être efficace, le service doit être décentralisé, et les conséquences d'une grève ou d'un lock-out dans un domaine de juridiction fédérale sont beaucoup plus graves que dans un domaine de juridiction provinciale. À cause de ces facteurs, il faut beaucoup plus de ressources à l'échelle fédérale qu'à l'échelle provinciale.

De plus, il ressort clairement que le Service fédéral de médiation et de conciliation compte un nombre plus élevé d'autres employés pour chaque agent conciliateur. C'est ce

qui explique que la charge de travail par année-personne est beaucoup moins élevée à l'échelle fédérale qu'à l'échelle provinciale.

Pour aider Travail Canada à atteindre les objectifs de rigueur du gouvernement, le SFMC compte réduire son effectif de 10 % d'ici 1989-1990.

D'après les données disponibles et les renseignements obtenus auprès des syndicats, des employeurs et des fonctionnaires, le Groupe d'étude est convaincu qu'une réorganisation permettrait de réaliser des économies supplémentaires sans nuire à l'efficacité du service.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le service tout en :

a. réduisant, à compter de 1986-1987, l'effectif de la Direction générale de la médiation et de la conciliation et de la Direction générale des services d'arbitrage de 5 % par année pendant trois ans, en plus des réductions évoquées ci-dessus; et en

b. créant, avec l'actuelle Direction générale de l'établissement des programmes et du soutien technique, un Bureau d'information sur le travail en y intégrant les programmes suivants :

   - la Direction des données sur le travail, y compris la Division de la négociation collective
   - la Bibliothèque du travail
   - le Service d'information sur les relations industrielles
   - la Direction de l'analyse et de la recherche législatives.

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

OBJECTIF

Favoriser et promouvoir des relations de travail efficaces dans les travaux, les projets ou les entreprises qui relèvent du Parlement du Canada.

DOCUMENT HABILITANT

Partie V du Code canadien du travail.

RESSOURCES (milliers $)	**81/82**	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	2,647	3,068	3,481	3,642	4,018
F&E (autres dépenses)	1,040	1,207	1,443	1,439	1,307
Immobilisations	30	20	35	35	31
TOTAL	3,717	4,295	4,708	5,120	5,446
A.-P.	89	93.9	98.5	98.3	104

DESCRIPTION

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme quasi-judiciaire autonome habilité à accréditer les agents de négociation et à régler les plaintes concernant les infractions au Code du travail ainsi que d'autres conflits touchant les relations industrielles. Le Code canadien du travail prévoit la nomination, par le gouverneur en conseil, d'un président, de un à cinq vice-présidents et de quatre à huit membres. Le président rend compte au Parlement par l'entremise du ministre du Travail. La durée maximale des mandats des membres du Conseil est de cinq ans; elle est de 10 ans dans le cas du président et des vice-présidents.

La partie V du Code du travail, appliquée par le Conseil canadien des relations du travail, touche environ 650,000 employés travaillant dans les industries régies par le gouvernement fédéral, c'est-à-dire principalement les secteurs à caractère interprovincial ou international comme la banque, les transports et les communications, ainsi que toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

En plus de son administration centrale située à Ottawa, le Conseil compte cinq bureaux régionaux, à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax qui reçoivent les demandes, plaintes et autres communications. Les agents

répondent aux demandes de renseignements, mènent des enquêtes et aident les parties à régler les problèmes liés à des plaintes ou à des grèves et des lock-out illégaux. En plus des trois agents qui travaillent à Ottawa, 16 agents et huit employés de soutien sont affectés aux régions. Les deux tiers de la charge de travail proviennent de l'Ontario et du Québec.

BÉNÉFICIAIRES

Les employés régis par le Code canadien du travail.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite. Toutefois, des études ont été menées par la Commission de réforme du droit (1980) et par J.E. Dorsey, un ancien vice-président (1983).

La Commission de réforme du droit a notamment recommandé de modifier le Code du travail de manière à augmenter le Conseil d'un nombre égal de représentants des parties patronale et syndicale. On n'a pas donné suite à cette recommandation.

J.E. Dorsey a critiqué la composition du Conseil, faisant valoir que les personnes bilingues originaires des provinces centrales, les employeurs et les diplômés en droit y étaient sur-représentés. Les récentes nominations au Conseil tendent à corriger le déséquilibre.

OBSERVATIONS

Le Conseil canadien des relations du travail est un organisme non représentatif, en ce sens que ses membres sont considérés comme impartiaux. Par contre tous les conseils provinciaux sont tripartites, c'est-à-dire qu'ils comportent un président et des vice-présidents neutres et un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux. Le débat au sujet des avantages respectifs des conseils non représentatifs et des conseils tripartites se poursuit depuis la création du CCRT en 1972. N'ayant pas eu l'occasion d'étudier la question sous tous ses angles, le Groupe d'étude n'a pas pu déterminer lequel des deux types est le plus souhaitable.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, en 1983-1984, la charge de travail du Conseil canadien des relations du travail était nettement inférieure à celle des conseils de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

	CANADA	ONTARIO	C.-B.
Nombre total de cas	771	3,135	4,969
Cas par A.-P.	7.7	29.8	70.9
Audiences	209	1,315	449
Audiences par A.-P.	2.1	13.8	6.4
Jours par audience	1.1	1.3	n.d.

Le Conseil canadien a mis nettement plus de temps à rendre ses décisions que les conseils provinciaux consultés (Ontario, Colombie-Britannique et Nouvelle-Écosse). Par exemple, en 1984-1985, il fallait en moyenne 129 jours au Conseil canadien des relations du travail pour donner une accréditation et, en moyenne, 155 jours pour l'ensemble des cas, contre 52 et 60 en Ontario.

Deux facteurs influent sur les capacités du Conseil canadien par rapport aux conseils provinciaux : les déplacements et l'utilisation des deux langues officielles. Même si ces facteurs expliquent un certain écart dans le temps consacré à chaque cas, ils ne justifient pas un rendement, par année-personne, équivalant seulement à 25 % de celui de l'Ontario et à 10 % de celui de la Colombie-Britannique.

La charge totale est passée de 310 cas en 1973-1974 à 779 en 1984-1985, alors que l'arriéré atteignait 385 à la fin de 1984, c'est-à-dire plus de six mois de travail au rythme actuel.

Les utilisateurs reprochent au Conseil :

- Des retards dans la prise de décision, surtout en ce qui concerne les accréditations.
- Sa lenteur à réagir aux urgences dans les régions éloignées.
- Un certain manque d'uniformité dans les décisions rendues.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, l'effectif du Conseil canadien des relations du travail est trop nombreux, même compte tenu des facteurs qui alourdissent sa charge de travail par rapport à celle des conseils provinciaux.

L'arriéré ne cesse d'augmenter et, à moins qu'on n'y voie, risque d'entraver encore davantage les prises de décision et de susciter de plus en plus de critiques.

Une décentralisation du processus de règlement et, partant, une réduction du temps nécessaire à chaque cas permettraient d'accroître l'efficacité du Conseil et d'accélérer le traitement. Il y aurait lieu de nommer des vice-présidents et des membres à temps partiel au moins à Vancouver et à Halifax.

Il faudrait comparer attentivement les avantages et les inconvénients du conseil tripartite et du conseil non représentatif. Il est en effet possible qu'un conseil tripartite soit mieux en mesure de saisir les problèmes et, donc, de les résoudre plus rapidement.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de :

- décentraliser la fonction de règlement, au moins à Vancouver et à Halifax;
- nommer des membres et des vice-présidents à temps partiel;
- réduire l'effectif du Conseil de 25 %;
- mettre en oeuvre une étude comparative des avantages et des inconvénients du conseil tripartite et du conseil non représentatif, et en venir à une conclusion au plus tard le 31 mars 1986.

ANALYSE ET RECHERCHE LÉGISLATIVES
Travail Canada

OBJECTIF

Fournir des renseignements sur la législation canadienne du travail et analyser les nouveaux textes de loi et les modifications.

DOCUMENT HABILITANT

Budget

RESSOURCES (milliers $)	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	136	168	165	173
F&E (autres dépenses)	17	17	21	21
TOTAL	153	185	186	194
A.-P.	5	5	5	5

DESCRIPTION

La Direction générale a pour responsabilité première d'analyser la législation canadienne du travail et de se tenir au courant des faits nouveaux dans le domaine aux États-Unis. Ce travail comporte trois volets :

1. Élaborer et tenir une base de données sur la législation du travail, concernant les domaines de compétence fédérale et provinciale, et constituée comme suit :

   Relations de travail : 139 lois et 27 règlements
   Normes de travail : 150 lois et 110 règlements
   Hygiène et sécurité au travail : 240 lois et 570 règlements
   Indemnisation des accidents du travail : 25 lois et 40 règlements
   Nouveaux projets de loi et règlements : environ 150 par année.

   Quinze rapports comparatifs ont été rédigés jusqu'à maintenant. Ils traitent des divers textes de loi et étudient les modifications récentes survenues dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail et en matière d'indemnisation des accidents du travail et des normes et relations de travail.

2. Répondre rapidement aux demandes de renseignements sur la législation du travail. Ce service est offert principalement au gouvernement fédéral, mais les gouvernements provinciaux, les syndicats, les entreprises et les universités peuvent également y recourir. La Direction générale traite plus de 1,300 demandes de renseignements par année, réparties comme suit :

   - 550 du gouvernement fédéral (350 de Travail Canada)
   - 240 des gouvernements provinciaux
   - 100 des syndicats
   - 100 des universités
   - 90 des employeurs
   - 220 d'autres usagers (y compris des groupements féminins, des cabinets d'avocats et des experts-conseils).

3. Mener des études spéciales sur, par exemple, la retraite obligatoire, le travail à temps partiel et la réduction des heures de travail.

BÉNÉFICIAIRES

Les utilisateurs du service.

ÉVALUATION

Aucune évaluation ministérielle n'a été faite.

OBSERVATIONS

Ce programme fournit un service de renseignements fiable et apprécié sur le contenu et l'application de la législation canadienne du travail.

ANALYSE

Ce programme pourrait presque être qualifié d'"essentiel" au bon fonctionnement de Travail Canada et des ministères du travail des provinces. La base de données centralisée et le service d'analyse de la législation actuelle et des projets de loi à l'étude sont quasi indispensables aux personnes chargées de l'interprétation et de l'étude des lois, ainsi qu'aux responsables de l'élaboration des nouveaux textes.

OPTIONS

Par conséquent, le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de créer un seul grand Bureau d'information sur le travail en fusionnant la Direction de l'analyse et de la recherche législatives, la Direction des données sur le travail (y compris la Division de la négociation collective), la Bibliothèque du travail, le Service d'information sur les relations industrielles et la Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique, rattachée au Service fédéral de médiation et de conciliation, ce qui permettrait de réaliser des économies de 30 % sur les années-personnes.

(Voir également les analyses qui suivent concernant le Service d'information sur les relations industrielles, la Bibliothèque de Travail Canada, la Négociation collective et le Bureau de la main-d'oeuvre féminine.)

SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES
Travail Canada

OBJECTIF

Renseigner les intervenants du milieu canadien des relations du travail en matière de négociation collective.

DOCUMENT HABILITANT

Article 4 de la Loi sur le ministère du Travail.

RESSOURCES (milliers $)	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	230	264	267	275
F&E (autres dépenses)	139	117	159	118
TOTAL	369	381	426	393
A.-P.	8	8	8	8

DESCRIPTION

L'idée d'un service d'information à l'intention des spécialistes de la négociation collective et des relations industrielles est née en même temps que le Conseil canadien des relations du travail, en 1975. On a tenté, en 1976 puis de nouveau en 1978, de créer à cette fin une société d'État dirigée par un conseil d'administration tripartite. Ces deux tentatives ont échoué à cause, surtout, du peu d'enthousiasme que suscitait l'idée d'un organisme tripartite. En mai 1981, le Cabinet a approuvé la création d'un Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relevant de Travail Canada. Le programme a été annoncé en août 1981.

Essentiellement, le SIRI est un service intégré, une sorte de "supermarché" de l'information sur la négociation collective. Lorsqu'un client téléphone au SIRI pour obtenir un renseignement, son appel est transmis à l'agent d'information compétent qui lui prépare une réponse "sur mesure" après avoir consulté des sources fédérales, provinciales et privées.

La publicité du SIRI se limite aux communications spéciales, que ses membres font lors de rencontres d'employeurs et de syndicats.

BÉNÉFICIAIRES

Tous les Canadiens (employeurs et employés) travaillant dans le domaine des relations industrielles sont des bénéficiaires en puissance du service. Actuellement, seul un petit nombre de personnes sont au courant de son existence. Toutefois, il est à noter que les utilisateurs immédiats et les bénéficiaires ultimes ne sont pas nécessairement les mêmes.

ÉVALUATION

Une évaluation interne a eu lieu en 1984. Il a alors été recommandé d'enquêter auprès des clients et d'analyser les demandes de renseignements.

L'enquête menée auprès des clients s'est terminée en mars 1985. Ceux-ci ont été très élogieux pour le personnel du SIRI et ont qualifié les renseignements obtenus de fort utiles.

L'analyse des demandes de renseignements a révélé que 80 % d'entre elles avaient trait à la négociation collective.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Depuis que le programme a été mis en oeuvre en 1981, le nombre de demandes de renseignements a varié entre 1,500 et 1,800 par année. Toutefois, depuis plusieurs trimestres, il dépasse 500. Si cette tendance persiste, il pourrait atteindre 2,000 par an. Pourtant, le service est très peu connu, surtout à l'extérieur des provinces centrales.

Le SIRI a récemment distribué un répertoire des sources de renseignements concernant la négociation collective à 5,000 clients actuels et potentiels, un peu partout au Canada. Cette publicité ne peut qu'engendrer une hausse de la demande.

Les usagers (patrons, syndicats, associations, gouvernements provinciaux, etc.) semblent satisfaits de la célérité avec laquelle on répond à leurs demandes ainsi que de la fiabilité et de l'actualité des renseignements fournis.

Les parties à une négociation collective doivent connaître à fond les faits nouveaux au chapitre des relations de travail, des taux de salaire, du montant des indemnités, etc. Les organisations les plus importantes, qui peuvent se permettre d'employer des recherchistes spécialisés, parviennent à obtenir par elles-mêmes les données qui leur sont nécessaires. Mais les petites entités manquent souvent de moyens pour permettre à leurs négociateurs de se tenir bien informés.

Le SIRI est un des éléments essentiels de la vaste structure de stockage et de diffusion de l'information de Travail Canada. Un fusionnement de ces services permettrait d'éliminer les chevauchements et de réaliser des économies d'exploitation.

OPTIONS

Voir l'analyse de la section précédente intitulée "Analyse et recherche législatives - Travail Canada".

BIBLIOTHÈQUE DE TRAVAIL CANADA
Travail Canada

OBJECTIF

Fournir des services de bibliothèque au ministère du Travail et servir de source nationale de renseignements au sujet des relations industrielles.

DOCUMENT HABILITANT

Le budget.

RESSOURCES (milliers $)	81/82	82/83	83/84	84/85	85/86
Traitements et salaires	447	437	460	449	472
F&E (autres dépenses)	134	125	166	274	540
Immobilisations	19	-	18	18	84
TOTAL	600	562	644	741	1,096
A.-P.	12	*15.5	15.5	15.5	15.5

* Sont comptabilisées ici les années-personnes du Centre d'information du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et du Centre des ressources en sécurité et hygiène du travail, mais non celles des bibliothèques respectives de ces centres.

DESCRIPTION

La bibliothèque contient la meilleure collection canadienne de livres et de périodiques récents et anciens sur les questions touchant le travail. Elle est ouverte au public qui peut s'en prévaloir directement ou par le biais d'un prêt entre bibliothèques.

Le service de référence de la bibliothèque répond directement aux demandes de renseignements internes et externes. Des réponses sont également fournies par l'entremise du Service d'information sur les relations industrielles (SIRI). Dans ce cas, les demandes sont traitées grâce au système Laborline. Certaines demandes sont aussi transmises par les bureaux régionaux de Travail Canada.

La bibliothèque a adopté le système Laborline en 1981. Il s'agit en fait d'une base de données bibliographiques destinée aux services de bibliothèque de Travail Canada. Elle contient les notices catalographiques de toutes les

ressources acquises par la bibliothèque depuis septembre 1981. Actuellement, le système Laborline contient plus de 20,000 notices bibliographiques. Un système de consultation à accès direct est offert aux utilisateurs de l'extérieur par la Comshare Limited. À ce jour, sept organismes de l'extérieur ont ouvert un compte leur donnant accès au système Laborline et quatre autres y ont sollicité l'accès.

BÉNÉFICIAIRES

Le service s'adresse au gouvernement, aux employeurs, aux syndicats, aux universités et à tous les chercheurs intéressés au domaine du travail. Le tableau ci-dessous donne une ventilation des demandes formulées par les clients.

	1983-84		1984-85	
	Ministère	Autres	Ministère	Autres
Prêts	4,179	+ 2,061 = 6,240	4,749	+ 2,883 = 7,632
Références	1,448	+ 1,564 = 3,012	2,622	+ 3,654 = 6,276

Une autre analyse des demandes reçues en 1984-1985 a permis de déterminer que la clientèle se répartissait comme suit :

Travail Canada	42 %
Autres ministères et organismes fédéraux	29 %
Syndicats	2 %
Secteur privé	19 %
Universités	8 %

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Les auteurs d'une vérification interne menée en 1983 ont recommandé l'installation de dispositifs de contrôle de l'humidité et de dépoussiérage.

OBSERVATIONS

Le public connaît mal les ressources disponibles à la bibliothèque de Travail Canada.

Il y a chevauchement entre les services d'information dispensés par la bibliothèque et ceux offerts par le Service d'information sur les relations industrielles et par la

Division de la négociation collective. Ces deux dernières unités ne font d'ailleurs pas partie de la même direction générale que la bibliothèque.

Les locaux de la bibliothèque sont trop petits, et l'espace d'entreposage est insuffisant. En outre, il faudrait mieux régler la climatisation pour éviter que la collection ne se détériore.

Une comparaison sommaire avec trois autres bibliothèques gouvernementales a permis d'établir le tableau suivant :

	Effectif	84/85 Prêts	Références
Travail	15.5	7,632	6,276
Finances/Conseil du Trésor	16.8	17,304	10,296
Emploi et Immigration	16	17,200	6,300
Statistique Canada	27	28,709	11,668

Il est possible que certaines bibliothèques aient inclus les demandes de renseignements d'importance moindre dans leurs statistiques, et que d'autres ne l'aient pas fait. Toutefois, les chiffres concernant les prêts donnent un aperçu du volume de travail par rapport à l'effectif.

Il faut des ressources pour tenir Laborline, car c'est à Travail Canada qu'il incombe d'y entrer toutes les données et d'élaborer un thésaurus, c'est-à-dire un guide d'utilisation offert aux usagers. Pour sa part, la bibliothèque de Travail Canada aimerait remplacer Laborline par un système plus efficace. Elle le trouve trop cher pour servir à l'emmagasinage et mal adapté aux bibliographies.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, la bibliothèque de Travail Canada offre un service fort utile qui devrait être conservé, mais elle semble compter trop de personnel par rapport aux autres bibliothèques ministérielles. Si elle était dotée dans les mêmes proportions que les autres services analogues mentionnés sous la rubrique "Observations", son effectif serait de neuf. Ce n'est là, bien sûr, qu'une comparaison sommaire. Reste qu'il apparaît opportun de réduire le personnel dans une certaine mesure.

Il n'est pas évident que le système Laborline doive être maintenu.

Il semble également indiqué d'envisager le fusionnement des services d'information de Travail Canada, de manière à éviter les laborieux acheminements d'une division à une autre. Advenant un tel fusionnement, il faudrait examiner de près les ressources totales nécessaires.

OPTIONS

Voir l'analyse de la section intitulée "Analyse et recherche législatives - Travail Canada".

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
Travail Canada

OBJECTIF

Fournir des mesures statistiques et analytiques au sujet des structures et des processus qui sous-tendent les relations industrielles aux fins de la prise de décision des syndicats, des entreprises et du gouvernement.

DOCUMENT HABILITANT

Le budget.

RESSOURCES (milliers $)	**81/82**	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	1,200	1,173	1,102	1,250	1,250
F&E (autres dépenses)	220	202	199	252	250
TOTAL	1,431	1,375	1,301	1,502	1,500
A.-P.	32	28	32	32	32

DESCRIPTION

La Division de la négociation collective assure un suivi à l'égard de la renégociation des conventions régissant chacune 500 travailleurs canadiens ou plus (577 conventions de ce genre ont expiré en 1984). Deux rapports internes paraissent mensuellement au sujet, principalement, de l'état des négociations et des problèmes qui risquent de retarder ou d'empêcher un règlement. Les points saillants des règlements sont consignés dans une publication mensuelle. Une analyse des augmentations de salaire paraît chaque trimestre.

La Division possède une bibliothèque qui contient :

> Toutes les conventions collectives des employés relevant du gouvernement fédéral.
>
> La plupart des conventions collectives protégeant plus de 100 employés relevant des gouvernements provinciaux.

La bibliothèque de la division contient actuellement plus de 8,000 conventions collectives. La division code et traite les clauses salariales et non salariales des conventions collectives protégeant plus de 500 employés.

Les publications de la division constituent une importante base de données sur la négociation collective et les questions de travail connexes. En voici la liste :

1. Revue de la négociation collective - mensuel
2. Grands règlements salariaux - trimestriel
3. Calendrier d'expiration des conventions collectives - annuel
4. Dispositions des grandes conventions collectives - annuel
5. Grèves et lock-out au Canada - annuel
6. Répertoire des organisations de travailleurs au Canada - annuel

La division reçoit environ 1,000 demandes de renseignements par année émanant, à parts à peu près égales, des gouvernements, des syndicats, des employeurs et des universités. Environ 100 demandes de renseignements proviennent du Service d'information sur les relations industrielles du ministère du Travail. Ce sont probablement les plus complexes, puisque le SIRI peut vraisemblablement répondre à la plupart des questions courantes en consultant les publications mentionnées ci-dessus.

BÉNÉFICIAIRES

Divers ministères du gouvernement fédéral, des spécialistes des relations industrielles, des syndicats, des recherchistes de l'industrie privée et le public en général ont recours au service.

ÉVALUATION

Aucune évaluation n'a été faite. Toutefois, une enquête externe a recommandé :

i) La vérification des clauses salariales des conventions collectives régissant de 200 à 500 employés, pour définir avec plus de précision les tendances nouvelles et obtenir un meilleur aperçu de la situation dans le secteur privé.
ii) Pour ce qui concerne les clauses non salariales, le rassemblement de données au sujet de 12 à 15 rubriques des conventions collectives régissant de 200 à 500 employés.

Ces mesures devraient permettre d'éviter de surestimer les avantages offerts par l'employeur moyen.

OBSERVATIONS

La Revue de la négociation collective constitue à présent un amalgame des quatre publications mensuelles. La Direction continue de publier un rapport trimestriel et quatre rapports annuels. Bien que fort intéressants, les renseignements contenus dans ces publications ne sont pas, pour la plupart, vraiment indispensables. Elles font actuellement l'objet d'une analyse dans le cadre de l'examen général des publications du Ministère. Travail Canada prévoit supprimer deux des publications annuelles en 1986-1987 en combinant les principaux renseignements qu'elles contiennent. Il s'agit du Calendrier d'expiration des conventions collectives et des Dispositions des grandes conventions collectives.

La majeure partie des renseignements contenus dans le rapport mensuel a trait aux règlements récents. La Canada Labour Views, une entreprise privée de Toronto, publie un rapport hebdomadaire au sujet des règlements récents. Bien que ce rapport soit plus à jour que la Revue de la négociation collective, il ne contient pas autant de règlements.

ANALYSE

En vertu du Code canadien du travail, le ministère du Travail est tenu de conserver les conventions collectives des employés fédéraux. De même, les provinces doivent, en vertu de textes de loi semblables, conserver dans les ministères provinciaux du travail toutes les conventions collectives des employés relevant de leur compétence. Les provinces collaborent avec Travail Canada en lui transmettant des copies des conventions collectives qu'elles possèdent.

Le ministère du Travail est donc mieux placé que quiconque pour constituer une collection complète des principales conventions collectives en vigueur au Canada. L'analyse de ces documents et des rapports sur les tendances dans le domaine (négociations et salaires) fournit de précieux renseignements au milieu canadien des relations industrielles.

Environ 4,500 personnes reçoivent les publications de la Division de la négociation collective. Toutefois, bon nombre d'entre elles sont d'avis que les renseignements y sont trop généraux et manquent d'actualité. En fait, bien

qu'une bonne part de leur contenu soit d'une utilité certaine, elles renferment aussi beaucoup de matière que l'on peut qualifier d'"intéressante", mais sans plus. Il vaudrait mieux s'en tenir aux renseignements essentiels.

On estime que les publications pourraient être réduites d'au moins 30 %. La Division de la négociation collective est celle qui reçoit le plus de demandes de renseignements du public à Travail Canada. Les autres sont la Bibliothèque, dont l'effectif devrait être réduit, et d'autres services de moindre importance comme le Service d'information sur les relations industrielles. Une fusion en améliorerait vraisemblablement l'efficacité, étant donné les chevauchements considérables entre les demandes.

OPTIONS

Voir l'analyse de la section intitulée "Analyse et recherche législatives - Travail Canada".

RELATIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL
Travail Canada

OBJECTIF

Participer aux travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) et promouvoir l'adoption de certaines normes de travail à l'échelle internationale.

DOCUMENT HABILITANT

Les pouvoirs sont délégués par le ministère des Affaires extérieures.

RESSOURCES (milliers $)	83/84	84/85	85/86
Traitements et salaires	223	234	282
F&E (autres dépenses)	192	224	238
Immobilisations	2	-	30
TOTAL	417	458	550
A.-P.	5	5	7

Budget de la Division des relations internationales, y compris les activités auprès de l'OIT.

En outre, le Canada verse une contribution annuelle de 5 millions de dollars (can.) à l'OIT par l'entremise du ministère des Affaires extérieures.

DESCRIPTION

La Direction des relations internationales coordonne la participation du Canada aux activités de l'OIT, organisme tripartite qui réunit travailleurs, employeurs et gouvernements. Le Canada siège au Conseil d'administration (lorsqu'il y est élu), à la Conférence générale annuelle et à divers comités.

Le Conseil d'administration se réunit à Genève trois fois l'an. La Conférence générale est tenue dans la même ville pendant trois semaines au mois de juin. La délégation compte habituellement six employeurs et six travailleurs, ainsi que quatre ou cinq représentants des provinces et dix à douze représentants des ministères fédéraux du Travail et des Affaires extérieures. Font également partie de la délégation le ministre du Travail et plusieurs parlementaires. Si la délégation compte autant de membres, c'est

que plusieurs réunions se tiennent en même temps. Le Canada siège actuellement à 10 des comités techniques, qui se réunissent également à Genève.

La Direction des relations internationales coordonne la ratification des conventions, c'est-à-dire des normes adoptées par l'OIT. Le Canada a ratifié 26 conventions, ce qui est relativement peu si l'on considère qu'il en existe plus de 150. En outre, la Division coordonne les réponses du gouvernement du Canada aux plaintes déposées devant l'OIT.

BÉNÉFICIAIRES

Les principaux bénéficiaires se trouvent probablement à l'extérieur du Canada. Il arrive que les travailleurs canadiens profitent aussi du programme lorsque leurs conditions de travail sont améliorées par suite d'une plainte.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

En janvier 1984, M. John Mainwaring a rédigé, pour le compte du ministère du Travail, un rapport intitulé "L'OIT dans une perspective canadienne". Il y concluait que la délégation canadienne devait, idéalement, compter de 25 à 32 membres. Il recommandait en outre que le Canada prenne position au sujet du rôle des normes de l'OIT aujourd'hui et qu'il détermine ce qu'il compte accomplir en participant à cette organisation.

OBSERVATIONS

Les porte-parole des provinces, des employeurs et des syndicats ont tous dit au Groupe d'étude qu'ils ne comprenaient pas très bien le rôle du Canada au sein de l'OIT et encore moins comment ils pouvaient y participer. Toutefois, les employeurs et les provinces acceptent généralement que le Canada doit jouer un rôle à l'échelle internationale dans le domaine du travail, et les syndicats font preuve d'enthousiasme à cet égard.

Les représentants provinciaux ont dit ne pas savoir jusqu'à quel point ils doivent prendre au sérieux les enquêtes menées sur les provinces par l'OIT suite à une plainte. Les provinces signalent également que la façon

dont les officiels de l'OIT interprètent telle ou telle convention ne correspond pas nécessairement aux explications qu'en donne le gouvernement fédéral.

Les représentants des syndicats aimeraient que l'appui du gouvernement aux activités syndicales internationales ne se limite pas à sa participation à l'OIT. Ils espèrent que seront créés d'autres postes d'attaché du travail, comme celui du haut-commissariat du Canada à Londres.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, la participation du Canada à l'OIT est certes utile. Toutefois, bien que Travail Canada organise une réunion pour préparer les délégués à la Conférence générale de l'OIT et que l'on discute des activités de l'Organisation au cours des réunions fédérales-provinciales, il y aurait lieu de déployer des efforts plus soutenus pour mieux faire connaître l'OIT. Pour ce faire, on pourrait accroître le nombre de réunions fédérales-provinciales et de conférences organisées par le ministère du Travail, diffuser plus de documentation et recourir davantage à l'audio-visuel. L'OIT possède d'ailleurs, à Ottawa, un bureau avec lequel il serait peut-être possible d'avoir plus d'échanges d'information.

La tenue plus fréquente de réunions fédérales-provinciales permettrait d'étudier et de régler les plaintes des provinces au sujet de la procédure suivie par l'OIT.

Travail Canada devrait donner suite au rapport Mainwaring, c'est-à-dire préciser la position du Canada sur les objectifs de l'OIT et sur son propre rôle à leur égard.

OPTIONS

a. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de prendre des mesures afin de mieux faire connaître l'OIT auprès du public en augmentant le nombre de réunions fédérales-provinciales et de conférences organisées par le ministère du Travail, en diffusant plus de documents au sujet de l'OIT et en recourant davantage à l'audio-visuel.

b. De plus, le gouvernement devrait préciser comment il envisage le rôle du Canada à l'OIT.

AIDE FINANCIÈRE À LA FORMATION SYNDICALE
Travail Canada

OBJECTIF

Permettre aux dirigeants syndicaux actuels et potentiels d'acquérir les connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour bien représenter les membres de leurs syndicats respectifs dans tous les domaines touchant les affaires du travail, en mettant l'accent sur la négociation collective constructive et sur la participation éclairée dans leurs collectivités à tout ce qui touche les affaires socio-économiques du Canada.

Modifier dans un sens positif l'attitude des gens face au milieu de travail et favoriser, chez les membres des syndicats, une meilleure connaissance des divers rôles à détenir dans le monde des relations du travail.

Favoriser et créer une atmosphère propice à des consultations et à des communications plus efficaces entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs.

DOCUMENT HABILITANT

Aucun texte de loi ne sous-tend cette initiative de Travail Canada. Le Cabinet a approuvé son financement jusqu'au 31 mars 1986.

RESSOURCES (milliers $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	145	145	146
F&E (autres dépenses)	3	5	18
Subventions et contributions	4,987	6,035	6,819
TOTAL	5,135	6,185	6,983
A.-P.	3.5	3.5	3.5

DESCRIPTION

En vertu de ce programme, des fonds peuvent être versés aux trois groupes suivants :

centrales syndicales
syndicats indépendants
boursiers particuliers.

Six centrales syndicales (le Congrès du travail du Canada, la Confédération des syndicats nationaux, la Fédération canadienne du travail, la Conférence canadienne des teamsters, la Corporation des enseignants du Québec et la Centrale des syndicats démocratiques), qui représentent 2.7 millions de travailleurs, ont signé des accords de financement triennaux dont le montant, déterminé en fonction du nombre de leurs membres, varie entre 106,000 $ et 4.3 millions de dollars par syndicat. En 1984-1985, 80 % des fonds ont été affectés à ces six centrales syndicales.

Les syndicats indépendants, dont 16 regroupent plus de 10,000 adhérents et 44 plus de 2,000, représentent 500,000 travailleurs. Ils doivent solliciter les fonds chaque année. Il s'écoule en moyenne 3.5 mois entre la présentation d'une demande et la signature de l'entente. Les syndicats indépendants présentent des rapports d'activité décrivant en détail leur projet. En 1984-1985, 19 % des fonds ont été affectés à des syndicats indépendants.

Chaque année, un certain nombre de syndiqués demandent des fonds dans le cadre du programme de bourses. Ceux dont la demande est approuvée doivent présenter un rapport d'activité détaillé une fois leur projet terminé. En 1984-1985, 1 % des fonds ont été versés au titre de ce volet du programme.

BÉNÉFICIAIRES

En 1984-1985, environ 96,000 dirigeants et adhérents ont reçu de l'aide, directement ou indirectement.

ÉVALUATIONS

Trois évaluations externes ont été menées à l'égard de ce programme : une première portait sur les années 1977 à 1979, une deuxième, sur les années 1980 et 1981 et une troisième a été terminée en mai 1985.

Les évaluations étaient favorables et recommandaient le maintien du programme, mais elles contenaient néanmoins diverses suggestions d'amélioration.

OBSERVATIONS

D'après les recommandations des rapports d'évaluation et les commentaires des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, le Groupe d'étude est d'avis que le Programme d'aide financière à la formation syndicale est tout aussi valable aujourd'hui qu'il l'était à ses débuts, en 1977.

Les syndicats sont très satisfaits tant du fond que de la forme du programme. Toutefois, son caractère temporaire suscite des critiques. Les syndicats reçoivent des fonds pour élaborer leurs propres programmes de formation et sont encouragés à utiliser ces fonds à d'autres fins que le perfectionnement. De nombreux programmes mettent l'accent sur des méthodes novatrices de résolution des problèmes et sur une plus grande sensibilisation aux changements sociaux (c'est le cas du séminaire sur les "négociations efficaces" inspiré d'un projet récemment mis sur pied à Harvard).

Le point de vue du patronat varie. D'aucuns sont d'avis que le programme n'est pas nécessaire ou qu'il devrait être financé par les syndicats plutôt que par le gouvernement. D'autres estiment que le programme est fort utile en ce sens que la formation dispensée aux représentants syndicaux favorise une attitude plus rationnelle face aux relations industrielles et facilite la conclusion d'accords raisonnables.

Plusieurs médiateurs fédéraux et provinciaux d'expérience sont d'avis que les dirigeants syndicaux ayant reçu une formation et acquis des connaissances plus poussées ont de meilleures chances que leurs confrères moins informés de régler les différends et d'en arriver à des ententes.

Les auteurs de la dernière évaluation externe concluaient que les fonds versés dans le cadre du programme avaient permis d'accroître la qualité de la formation en matière syndicale. En cas d'abolition du financement, ajoutaient-ils, les activités demeureraient peut-être intenses mais le niveau de la formation baisserait graduellement quant à sa qualité et à sa pertinence.

ANALYSE

À la lumière des commentaires recueillis en entrevues et des données examinées, le Groupe d'étude souscrit aux recommandations suivantes contenues dans le rapport d'évaluation de mai 1985 :

- Travail Canada devrait maintenir le Programme d'aide financière à la formation syndicale, mais dans un cadre temporel plus long (cinq ans, par exemple).

- Travail Canada devrait créer une nouvelle catégorie de parrains, de manière que les syndicats indépendants comptant 10,000 membres ou plus puissent recevoir un financement pluriannuel. (Cette disposition viserait 16 des 86 syndicats indépendants ayant participé au Programme d'aide financière à la formation syndicale en 1983-1984.)

- Les gestionnaires de programme de Travail Canada devraient encourager les entrepreneurs travaillant à contrat pour le Programme d'aide financière à la formation syndicale à améliorer la qualité de leurs présentations audio-visuelles.

- Travail Canada devrait modifier son contrat avec les entrepreneurs de manière à exiger d'eux qu'ils rassemblent en temps opportun et de manière uniforme, des données au sujet des cours et des participants.

- Travail Canada devrait encourager les entrepreneurs à demander aux moniteurs de fournir des évaluations de cours.

- Les fonds devraient être mis à la disposition des syndicats indépendants dès le mois de mai de chaque année financière, la date limite de présentation des demandes étant fixée au 15 avril.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir ce programme indéfiniment en dollars constants et au même niveau qu'en 1985-1986, sous réserve des changements suivants :

a. Une nouvelle catégorie de bénéficiaires devrait être créée de manière que les syndicats indépendants comptant 10,000 membres ou plus soient admissibles à un financement pluriannuel.

b. Les entrepreneurs travaillant à contrat pour le Programme d'aide financière à la formation syndicale devraient améliorer la qualité de leurs présentations audio-visuelles.

c. Les contrats devraient être modifiés de façon à stipuler que les données au sujet des cours et des participants doivent être recueillies de manière uniforme et plus opportune.

d. Les entrepreneurs devraient être encouragés à demander aux moniteurs de fournir des évaluations de cours.

e. Les fonds destinés aux syndicats indépendants devraient être mis à leur disposition dès le mois de mai de chaque année.

f. Le programme devrait être passé en revue tous les cinq ans.

SUBVENTIONS À LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE
Travail Canada

OBJECTIF

Augmenter la somme des connaissances sur les relations du travail et stimuler l'intérêt des universitaires canadiens pour ce domaine.

DOCUMENT HABILITANT

Article 4 de la Loi sur le ministère du Travail.

RESSOURCES (milliers $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Subventions et contributions	40	40	40
TOTAL	40	40	40
A.-P.	-	-	-

DESCRIPTION

La recherche en question peut porter sur les relations industrielles et les aspects économiques, sociaux et autres du travail, y compris les salaires, les revenus, la productivité, les changements technologiques, la négociation collective, le droit du travail et l'histoire du mouvement syndical.

Les professeurs d'université et les étudiants canadiens du deuxième et du troisième cycle sont admissibles.

Le montant des bourses accordées aux particuliers peut atteindre 5,000 $ par année. Habituellement, il s'agit de contributions au titre de la recherche. Dans certains cas, les subventions aux étudiants des deuxième et troisième cycles peuvent comprendre une allocation de subsistance.

Les demandes sont examinées par le comité d'étude des subventions à la recherche universitaire, qui réunit des représentants des universités canadiennes et de Travail Canada.

BÉNÉFICIAIRES

Les chercheurs spécialisés en relations industrielles sont les bénéficiaires immédiats du programme. Au cours des trois dernières années, des subventions oscillant entre 800 $ et 5,000 $ ont été accordées à trois étudiants au doctorat et à 48 membres du corps enseignent. Au cours de cette même période, 2.5 % des fonds ont été attribués dans les provinces de l'Atlantique, 22.5 %, au Québec, 52.5 % en Ontario, 10 %, dans les provinces des Prairies et 12.5 % en Colombie-Britannique.

ÉVALUATION

Ce programme n'a jamais été évalué.

OBSERVATIONS

Dans la plupart des cas, les recherches ne portent aucunement sur les nouvelles façons d'envisager les relations industrielles. En fait, il s'agit souvent de recherches à caractère historique. C'était le cas de dix des treize subventions accordées en 1985-1986.

La recherche de ce genre est admissible au financement du Conseil des arts du Canada, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et de Travail Canada. Les recherches nécessaires aux fins d'un programme particulier de Travail Canada devraient être financées par le programme en question.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, ce programme est un luxe plutôt qu'une nécessité. Son abolition n'aurait aucune conséquence grave.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'abolir le programme.

SUBVENTIONS SPONTANÉES
Travail Canada

OBJECTIF

Subventionner des activités touchant les affaires du travail que le Ministère juge valables, mais qu'il ne peut financer dans le cadre d'autres programmes.

DOCUMENT HABILITANT

Article 4 de la Loi sur le ministère du Travail.

RESSOURCES (milliers $)	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires		9	10	10
Subventions et contributions	62	62	62	87*
TOTAL	62	71	72	97*
A.-P.		0.25	0.25	0.25

* Augmentation attribuable à la subvention forfaitaire de 25,000 $ accordée à titre extraordinaire au Centre de relations industrielles de McGill pour lui permettre de poursuivre ses activités en période de difficulté financière.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Ce programme dispense des subventions non sollicitées. Il n'existe pas de formule de demande. Un comité ministériel passe en revue toutes les demandes. Aucun critère d'évaluation n'a été fixé, mais les activiéts doivent avoir un lien avec les objectifs du Ministère.

BÉNÉFICIAIRES

Une analyse portant sur les boursiers des trois dernières années révèle que le Ministère cherche à maintenir une répartition équitable entre les genres de bénéficiaires.

Au cours de ces trois années (1980-1981, 1983-1984 et 1984-1985), 31 subventions ont été accordées, pour un total de 183,000 $; 26 % des fonds ont été versés à des universités, 13 %, à des particuliers, 50 %, à des établissements ou à des associations et 11 %, à des syndicats.

Au cours de la même période, 5 % des fonds ont été affectés dans la région de l'Atlantique, 18 % au Québec, 66 % en Ontario, 5 % dans les Prairies et 6 % dans d'autres régions.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Ce programme n'a jamais été évalué officiellement.

OBSERVATIONS

En 1984-1985, 27,000 $ ont été affectés à l'édition et à la recherche. Un autre montant de 22,000 $ a été consenti au Niagara Institute, qui reçoit déjà de l'aide du gouvernement et des entreprises et auquel le programme avait déjà accordé 21,200 $ l'année précédente. Un montant de 6,000 $ a été versé au titre de conférences qui intéressent probablement assez peu la plupart des travailleurs canadiens. Les 7,000 $ qui restent ont été consacrés à des projets qui présentent un intérêt national indéniable, mais on peut se demander si le Programme de subventions spontanées leur était nécessaire au point où ils n'auraient pu être menés à bien autrement.

Signalons en outre qu'en 1985-1986, le budget du programme a été augmenté à titre extraordinaire pour aider le Centre de relations industrielles de McGill à surmonter ses difficultés financières.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, ce programme semble être un luxe plutôt qu'une nécessité. Son abolition n'aurait aucune conséquence grave.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'abolir le programme.

QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL
Travail Canada

OBJECTIF

Promouvoir l'innovation en milieu de travail. Aider, par des programmes conjoints patronaux-syndicaux, à régler de façon novatrice les problèmes inhérents au milieu de travail, afin d'accroître la productivité et l'efficacité des organisations et d'améliorer les relations entre le patronat et les syndicats.

DOCUMENT HABILITANT

Le budget.

RESSOURCES (milliers $)	81/82	82/83	83/84	84/85	85/86
Traitements et salaires	403	480	518	518	527
F&E (autres dépenses)	391	272	167	197	228
Subventions et contributions	499	490	431	484	625
TOTAL	1,293	1,242	1,116	1,199	1,380
A.-P.	11	13	13	14	14

DESCRIPTION

Le programme a été conçu pour favoriser un rapprochement entre le patronat et les syndicats. Le ministère du Travail voulait qu'il serve à réaliser des modifications organisationnelles. Il a donc d'abord accordé des fonds à des universités pour qu'elles élaborent des cours qui donneraient aux parties patronale et syndicale des moyens innovateurs de résoudre leurs problèmes et d'améliorer le milieu de travail.

Parmi les types de projets, mentionnons la création de cercles de qualité et le recours aux technologies nouvelles pour améliorer le milieu de travail et les relations patronales-syndicales.

Des agents régionaux, ayant reçu une formation à cette fin, aident les parties patronale et syndicale à mettre au point des projets admissibles à un financement. Celui-ci consiste habituellement en fonds de démarrage visant à aider les organisations à entreprendre le travail de mise en oeuvre d'un projet. Il s'agit, par exemple, de préparer des

exposés destinés à sensibiliser à la qualité de la vie de travail, d'entreprendre des démarches auprès des parties patronale et syndicale pour obtenir leur appui, d'effectuer des enquêtes de constatation et des analyses et de former des personnes-ressources qui faciliteront la bonne marche du processus. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la manière dont les fonds sont répartis.

Répartition des fonds du Programme de QVT en 1984/85

	(milliers $)
a. Par catégorie de bénéficiaire :	
Établissements	96
Sociétés	68
Syndicats	51
Universités	172
Particuliers	64
	451
b. Par utilisation :	
Projets modificateurs	141
Conférences et cours	245
Déplacements, hébergement, frais d'inscription	64
	451
c. Par région :	
Atlantique	90
Québec	128
Ontario	96
Prairies	100
Pacifique	37
	451

Au total, 84 subventions ont été accordées en 1984-1985. De ce nombre, 51 ont été versées au titre des déplacements, de l'hébergement et des frais d'inscription.

BÉNÉFICIAIRES

Les employeurs et les employés profitent du programme. Si leur nombre semble relativement peu élevé, c'est que, bien souvent, les projets ne visent que les employés d'une seule usine ou d'une seule division parmi plusieurs appartenant à une compagnie. De 1981 à 1985, 53 sociétés ont profité du programme.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Une évaluation générale a récemment été entreprise par des experts-conseils de l'extérieur.

OBSERVATIONS

Près des trois quarts des fonds sont affectés à des activités qui ne sont pas directement liées à la résolution de problèmes particuliers (par exemple, conférences, cours, déplacements) et dont les résultats sont difficiles à quantifier.

Le CTC voit ce programme d'un très mauvais oeil, car, soutient-il, le patronat s'en sert pour semer la zizanie dans les syndicats. Le problème est le suivant : les projets de QVT comportent souvent la sélection de certains employés comme intervenants pour introduire une nouvelle approche auprès des travailleurs. Ces personnes choisies par la direction ne sont pas de celles qui jouent un rôle influent au syndicat, et une structure de pouvoir concurrente se trouve à apparaître au sein de l'effectif.

Les frais d'administration du programme sont extrêmement élevés. En fait, ils représentent plus de la moitié des coûts totaux du programme.

Les provinces mènent quelques activités dans ce domaine. L'Ontario possède un centre de la qualité de la vie au travail, qui intervient beaucoup plus que le programme fédéral et qui assure une formation sur le tas. Le Manitoba met actuellement sur pied un centre de ce genre. Au Québec, un centre faisant office d'institut de la productivité s'occupe, dans une certaine mesure, de la qualité de la vie au travail. En Colombie-Britannique, le B.C. Forum, qui a été créé avec l'aide financière du gouvernement fédéral, fonctionne actuellement comme un organisme sans but lucratif grâce aux contributions du gouvernement de la C.-B. et du gouvernement fédéral ainsi qu'aux frais d'adhésion.

De nombreuses publications ont trait au Programme fédéral de la qualité de la vie au travail. La plupart sont gratuites, mais l'une d'elles, un répertoire de cas récents, se vend 22 $.

D'après le ministère du Travail, le programme devrait probablement être maintenu pendant 3 ou 4 ans encore, après quoi il ne serait plus utile puisque les gestionnaires auront intégré la QVT à leurs activités normales et que les idées qui sous-tendent le programme seront bien implantées dans les milieux universitaires et dans les provinces.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, l'orientation du programme était valable en 1976, lorsque les activités expérimentales et les efforts de sensibilisation avaient leur raison d'être. Le temps est maintenant venu de changer de cap, de manière à consacrer tous les fonds à des projets pratiques.

Il n'est plus nécessaire d'appuyer les recherches et la formation dans ce domaine.

Dans sa conception actuelle, le programme est si vaste qu'il ne semble pas avoir d'objectif précis.

Il n'est pas nécessaire de consacrer beaucoup de fonds au Programme de QVT pour qu'il atteigne ses buts. Idéalement, le programme devrait être considéré comme un service consultatif.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'abolir le programme ou de le remplacer par un service consultatif et réduire de 50 % les fonds qui y sont affectés.

FONDS DE RECHERCHE SUR L'IMPACT DU CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE
Travail Canada

OBJECTIF

Aider les Canadiens à mieux comprendre, gérer et suivre le progrès technologique, en :

1. appuyant les recherches sur les répercussions sociales et humaines des changements technologiques touchant le milieu de travail;

2. appuyant des projets expérimentaux et des projets pilotes de mise en pratique de méthodes visant à développer et à appliquer les technologies nouvelles en coopération.

DOCUMENT HABILITANT

Le budget. Le Conseil du Trésor a approuvé un financement de 5 millions échelonné sur une période de trois ans se terminant le 31 mars 1987.

RESSOURCES (milliers $)	**84/85**	**85/86**	**86/87**	**87/88**
Traitements et salaires	60	60	60	60
F&E (autres dépenses)	20	19	18	17
Subventions et contributions	286	2,010	2,173	-
TOTAL	366	2,089	2,251	77
A.-P.	2	2	2	2

DESCRIPTION

Le programme a été instauré en juin 1984. Il visait principalement à mieux renseigner divers groupes sur le virage technologique et notamment sur ses avantages et ses inconvénients. Il s'agissait de faire en sorte que tous les Canadiens tirent le plus d'avantages économiques et sociaux possible des connaissances techniques et scientifiques appliquées au milieu du travail.

Travail Canada a rédigé et distribué un guide à l'intention des candidats et est disposé à les aider à préparer leur demande.

Est admissible tout groupe ou organisme jugé capable de mener un projet de recherche conformément aux modalités du programme. L'accent est mis sur les projets concernant le

milieu de travail de façon immédiate et entrepris par des groupes ou organismes que le virage technologique touche directement mais qui n'ont pas les moyens d'effectuer de telles recherches. C'est ainsi que la priorité est donnée aux syndicats et aux groupements féminins.

Travail Canada se charge de trier les demandes. Celles qui satisfont aux critères établis sont ensuite évaluées par un comité d'examen interministériel.

À ce jour, 32 bénéficiaires du Fonds de recherche sur l'impact du changement technologique se partageront près de 2 millions assignés à divers projets de recherche dans le domaine en question. On y compte 25 syndicats, 2 groupements féminins et 5 universités. Voici quelques exemples des projets :

- Étude des effets du changement technologique dans les scieries (détermination des emplois éliminés et analyse des obstacles que les travailleurs déplacés doivent surmonter pour réintégrer la population active).
- Conception, construction et mise à l'essai d'un comptoir de caisse enregistreuse avec lecteur laser qui soit ergonomique.
- L'étude des effets de la bureautique dans les universités.

BÉNÉFICIAIRES

Plusieurs centaines de personnes participant directement aux projets, et tous les travailleurs qui profiteront des résultats des recherches.

À ce jour, les subventions se répartissent comme suit entre les régions :

	Nombre de bénéficiaires	Montant de la subvention (milliers $)
Colombie-Britannique	7	577
Prairies	3	80
Ontario	6	373
Québec	8	375
Atlantique	3	124
Général*	5	423
	32	1,952

* Projets touchant diverses provinces

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Il s'agit d'un nouveau programme qu'on ne peut encore évaluer.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Sur les 32 projets approuvés, 30 sont classés dans la recherche pure portant sur les répercussions sociales et humaines du virage technologique dans le milieu de travail. Les deux autres peuvent être considérés comme des projets pilotes concernant la coopération dans le développement et l'application du progrès technologique.

Aucun projet n'a encore été terminé. Nous ne pouvons donc évaluer le programme qu'en fonction de ses buts et non de ses résultats.

De l'avis du Groupe d'étude, l'objectif du programme - aider les Canadiens à mieux comprendre, gérer et suivre le progrès technologique - est tout à fait louable. Mais, combien parmi les 11 millions de travailleurs canadiens en tireront quelque avantage? On ne peut que formuler des hypothèses; la proportion doit être fort mince.

La plupart des organismes qui recevront des fonds n'auront pas le personnel nécessaire pour effectuer les travaux et devront soit embaucher du personnel temporaire, soit passer un contrat avec une firme d'experts-conseils ou une université.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de mettre fin au programme une fois qu'auront été engagés tous les fonds qui sont alloués au programme à l'heure actuelle.

ÉDUCATION TECHNIQUE
Travail Canada

OBJECTIF

Sensibiliser les dirigeants syndicaux aux défis et aux possibilités qu'entraîne le virage technologique.

DOCUMENT HABILITANT

Budget.

RESSOURCES (milliers $)	**84/85**	**85/86**	**86/87**
Subventions et contributions	115	285	-

Budget limité à 400,000 $ sur 2 ans

DESCRIPTION

Le Programme d'éducation technique a été créé pour donner aux syndicats une optique plus large sur le virage technologique et ce qui l'entoure. Certains syndicats avaient adopté comme position que, grâce au changement technologique, les entreprises pourraient demeurer concurrentielles et, partant, garantir à leurs employés une certaine sécurité d'emploi. Toutefois, de nombreux autres se sont élevés contre l'introduction des techniques nouvelles et ont tenté de garantir la sécurité d'emploi par des négociations.

Le Programme d'éducation technique comprenait, à l'origine, une série de colloques préparés de concert avec le Congrès du travail du Canada (CTC) et d'autres centrales syndicales, sur les répercussions du progrès. Le Ministère appuie maintenant les syndicats qui organisent eux-mêmes les rencontres.

À ce jour, des colloques ont eu lieu en Alberta, à Toronto, à Ottawa et une série au Nouveau-Brunswick. Les 400,000 $ versés ou engagés se répartissent comme suit :

Congrès du travail du Canada	295,000 $
Fédération canadienne du travail	15,000
Colloque de Travail Canada	5,000
Montant prévu pour les syndicats indépendants	85,000

Le CTC a utilisé 95,000 $ pour organiser des colloques au Nouveau-Brunswick, à Toronto et à Ottawa et charger la firme Decima Research d'effectuer un sondage sur l'attitude des travailleurs canadiens devant le progrès technologique et ses effets sur la sécurité d'emploi, les conditions de travail, etc. L'organisme compte utiliser les 200,000 $ qui restent pour organiser une série d'ateliers régionaux (la région du Pacifique, le Centre, l'Ontario, le Québec et la région de l'Atlantique), suivie d'une conférence nationale à Ottawa.

BÉNÉFICIAIRES

Le programme s'adresse aux centrales syndicales, à certains syndicats indépendants et aux quelque 200,000 Canadiens qui ont participé ou qui participeront aux colloques.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Il s'agit d'un programme à terme fixe dont les fonds sont presque entièrement engagés.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de laisser le programme prendre fin comme prévu.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

EXAMEN DES PROGRAMMES

INTRODUCTION

DESCRIPTION

En vertu des responsabilités que la Constitution leur confère en matière de législation et de conditions de travail, les provinces sont chargées de l'hygiène et de la sécurité pour 92 % de la main-d'oeuvre canadienne.

La responsabilité du gouvernement fédéral est triple :

a. donner des orientations, pour tous les niveaux de gouvernement, dans les domaines de la recherche, de la sensibilisation et de l'information;

b. légiférer et mettre en vigueur des mesures pour assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs relevant du gouvernement fédéral;

c. prévoir des mesures préventives en matière d'hygiène et de sécurité au travail pour les 225,000 Canadiens qu'il emploie directement, et leur fournir des indemnités pour toute perte due à des blessures ou à des maladies liées au travail.

Parmi les 900,000 travailleurs relevant du gouvernement fédéral, 66,000 environ ont été blessés en 1984, ce qui a causé la perte de 806,000 journées de travail.

Nous avons passé en revue cinq grands programmes, administrés par un organisme et deux ministères fédéraux. Leur coût représente 80 millions de dollars par année, et plus de 700 années-personnes.

Pour chaque programme examiné, le Groupe d'étude a cherché à savoir a) si l'objectif visé reste valable, b) si le service est fourni d'une manière économique, c) comment le service est perçu par ceux qui en bénéficient, d) si le service peut être facilement confié aux provinces, ou privatisé, ou rentabilisé.

ANALYSE DES TROIS RESPONSABILITÉS FÉDÉRALES

Orientation à l'échelle nationale en matière de recherche, de sensibilisation et d'information

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est une société de la Couronne fédérale dotée d'un conseil quadripartite indépendant. Disposant d'un budget annuel de 8 millions de dollars, il a été créé pour servir de bureau central d'information du Canada et pour aider à la coordination de la recherche, à l'élaboration de normes et à la diffusion des connaissances.

Le Centre fournit avec compétence des renseignements sur l'hygiène et la sécurité au travail, mais à un coût élevé. Il n'a pas réussi à bien s'acquitter du reste de son mandat.

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de réduire son budget de 10 % pour chacune des deux prochaines années, quitte à le rétablir à son niveau initial si le Centre entend se servir de cette marge pour s'acquitter intégralement de son mandat.

Législation et application des lois dans les domaines relevant du gouvernement fédéral

La Loi C-34, récemment adoptée, modifie considérablement et modernise la partie IV du Code canadien du travail, qui traite de l'hygiène et de la sécurité au travail. Quand les règlements seront promulgués au printemps 1986, un changement fondamental se produira, puisque l'inspection sera largement remplacée par une auto-réglementation, menée par plusieurs milliers de comités patronaux-syndicaux d'hygiène et de sécurité.

Ce changement fondamental dans l'esprit et la lettre des textes législatifs exigera un appui considérable de la part du personnel du ministère fédéral du Travail, pour que les comités des entreprises soient fonctionnels et efficaces. Le Groupe d'étude est d'accord avec cette orientation.

Le Programme de médecine aéronautique civile du ministère de la Santé et du Bien-être social s'occupe de l'examen médical périodique des pilotes et d'autres membres importants du personnel. Les pilotes sont examinés par des

médecins privés désignés. Les médecins du Ministère évaluent les rapports médicaux, et recommandent le maintien ou le retrait des permis.

Il serait bon d'étudier le système américain, qui ne fait appel qu'à des médecins privés formés et spécialisés, et d'envisager la possibilité de s'en inspirer. Entre-temps, l'informatisation et l'élimination d'un important surplus d'effectif permettront de réduire immédiatement les coûts de 50 % sans nuire à la sécurité.

Mesures de prévention et indemnisation pour les fonctionnaires fédéraux

De l'avis du Groupe d'étude, le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, doit strictement respecter le nouveau Code canadien du travail, être un employeur modèle en ce qui concerne la prévention en matière d'hygiène et de sécurité au travail, et assurer une indemnisation adéquate à ses employés quand les mesures de prévention échouent.

Le Programme de santé des fonctionnaires fédéraux du ministère de la Santé et du Bien-être social cumule maintenant deux fonctions : d'une part, les examens médicaux courants et les services de premiers soins pour les fonctionnaires, et, d'autre part, la prévention en matière d'hygiène et de sécurité au travail (tests sur les lieux de travail, examen des employés qui travaillent dans des milieux particulièrement dangereux, etc.)

Le gouvernement fédéral n'a plus besoin de dispenser des services médicaux courants à ses employés. Les fonctionnaires fédéraux, comme les gens du secteur privé, ont accès aux services de santé de leur localité. Il est temps d'éliminer ce double emploi.

Les aspects du programme qui visent la prévention en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans la fonction publique prennent, à juste titre, une importance plus grande. Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage la suppression des services médicaux et infirmiers aux fonctionnaires et une restructuration du programme afin de lui donner un rôle véritablement préventif en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Quand les mesures préventives échouent, le gouvernement fédéral assure le paiement d'indemnités aux travailleurs (coût net : 34 millions de dollars en 1984). Toutefois, au lieu d'établir un 13^{e} système de prestations, il paie à chaque province et territoire ce qu'il en coûte pour assurer et administrer l'indemnisation des employés fédéraux. Ce système est fonctionnel et doit être maintenu. Il faudrait par contre modifier la Loi de l'impôt sur le revenu afin d'empêcher que les fonctionnaires ne retirent, lorsqu'ils sont invalides, un revenu après impôt plus élevé que quand ils travaillent.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIF

Fournir aux Canadiens des renseignements et des conseils en matière d'hygiène et de sécurité au travail qui soient fiables, complets et compréhensibles, afin de faciliter la prise de décisions responsables touchant la prévention des maladies et des accidents du travail, et la protection contre ceux-ci.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail - 1978; modifications de 1980, 1981, 1982, 1983 et 1984.

RESSOURCES (milliers $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**	**86/87**
Salaires et traitements	3,247	4,672	5,345	5,348
F&E (autres dépenses)	1,475	2,042	2,401	2,401
Immobilisations	81	931	208	208
TOTAL	4,803	7,645	7,954	7,957
A.-P.	80	136	137	142

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le CCHST est une société fédérale de la Couronne, dirigée par un conseil tripartite de gouverneurs (39), représentant les syndicats, les employeurs et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et se réunissant trois fois par année pour établir les politiques. Le Centre fait rapport annuellement au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Après collecte et analyse de renseignements et de données scientifiques, il diffuse de l'information gratuitement aux Canadiens à l'aide de banques de données informatisées auxquelles il organise l'accès; pour ce faire, premièrement, il répond aux questions reçues par courrier, par téléphone, par télex ou par des personnes qui se présentent sur place; deuxièmement, il administre un réseau de 88 terminaux informatiques; troisièmement, il distribue des publications techniques et fournit un service consultatif et d'information complet, grâce à une équipe de

scientifiques très compétents (médecine, toxicologie, génie, sécurité et droit). Des quatre membres du personnel répondant aux demandes, trois sont bilingues.

Le nombre de demandes auxquelles on a répondu a grimpé de 1,800 en 1981 à 4,484 en 1984. Le nombre d'exemplaires distribués de publications techniques s'est élevé à 1,373 en 1984. Le nombre d'interfaces directes avec la base de données informatisée est passé de zéro en 1980 à 4,140 en 1984.

Pour plus d'efficacité, le Centre enseigne aux utilisateurs comment se servir des 88 terminaux, et comment fournir des renseignements utiles aux Canadiens.

Le CCHST participe à des échanges internationaux d'information et fait appel à des bases internationales de données comme BIT/CIS (Genève) et NIOSHTIC (États-Unis). Le CCHST est en train de créer des bases de données contenant des renseignements spécialisés répondant aux besoins des Canadiens, notamment CHEMINFO (pour les produits chimiques), INFODOC (pour les documents sur l'hygiène et la sécurité au travail) et la Base de données sur les ressources (qui porte sur les ressources et sur leur emplacement, de même que sur les projets canadiens d'étude et de recherche).

BÉNÉFICIAIRES

Comme il ne s'agit pas d'un programme dépensier, il n'est pas possible de faire le décompte des bénéficiaires. Il est cependant certain qu'en 1984, on a répondu à environ 10,000 demandes, effectué des recherches dans la base de données, et distribué des publications techniques. Un nombre beaucoup plus élevé (mais inconnu) de personnes a pu profiter de l'information diffusée.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation en règle n'a été effectuée. On a cependant fait des sondages pour mesurer le degré de satisfaction de la clientèle. Celui-ci semble très élevé, puisqu'il a été coté à 4.2 sur une échelle de 5. Un sondage effectué par le Groupe d'étude auprès des utilisateurs des terminaux révèle le même niveau élevé de satisfaction.

OBSERVATIONS

Le mandat du Centre, tel que défini par la Loi, est de :

a. assurer le service d'information actuellement offert;

b. promouvoir, organiser et évaluer la recherche, et y contribuer;

c. fournir des conseils, des renseignements et des services à tous les niveaux de gouvernement;

d. faciliter la formation du personnel, et en assurer le soutien;

e. parrainer des réunions publiques, des conférences et des colloques, et en assurer le soutien.

Jusqu'ici, le Centre s'est avant tout consacré à la création et à l'exploitation du volet information.

Le service d'information est en général très apprécié par ses utilisateurs, mais dans certains cas, le délai est plus long que ce que le client estime justifiable, ou bien l'information n'est pas présentée sous une forme qu'il trouve souhaitable ou utile.

Compte tenu de son utilisation actuelle, le service d'information est coûteux, en dépit d'une baisse actuelle et prévue des frais engagés par le Centre pour assurer ses services et pour faire en sorte que ses 88 utilisateurs (qui seront plus tard 300) aient accès à un terminal. Il en coûte en moyenne plus de 1,000 $ pour traiter une demande.

Le Centre n'a pas de méthode pour déterminer la somme de recherches à faire pour répondre à telle ou telle demande. Toutes sont essentiellement traitées de la même façon. Pour une demande ordinaire, on doit parfois effectuer un travail considérable. Il n'existe aucun mécanisme pour établir les priorités, ou pour déterminer quel effort consacrer aux différentes demandes. Cette situation s'explique probablement par le fait que le Centre, pendant ses années de croissance rapide, n'a pas eu à faire face à des contraintes budgétaires réelles.

On note également qu'environ un quart des ressources du Centre sont affectées à l'administration.

Le rôle du Centre en matière de diffusion de renseignements recoupe celui d'autres services. En effet, une douzaine de ministères et organismes fédéraux disposent de bibliothèques et de bases de données vouées au moins partiellement à l'hygiène et à la sécurité au travail, et dépensent environ 19 millions de dollars par année à ce titre. Il n'a pas été possible de déterminer la mesure du double emploi, ni si celui-ci est souhaitable ou non.

Malgré le caractère bilingue du Centre, des observateurs font état de certaines difficultés d'accès, et affirment que les demandes en langue française ont tendance à être adressées à la CSST, qui relève de la Commission des accidents du travail du Québec. La CSST possède un des 88 terminaux du Centre.

Il serait inopportun, et vraisemblablement infructueux, d'essayer de récupérer auprès des usagers les 8 millions de dollars que dépense le Centre chaque année, mais celui-ci devrait mettre au point un moyen quelconque pour s'assurer que l'importance de la demande est proportionnée aux frais considérables qu'engage le Centre pour en "forger" la réponse.

Il est à noter que le gouvernement fédéral ne peut pas donner d'instructions au Centre. Il peut modifier la Loi qui le concerne ou remanier son budget, mais le Centre demeure autonome.

ANALYSE

Le Centre s'acquitte bien de ses fonctions actuelles, à savoir recueillir, analyser et diffuser des données, des renseignements et des statistiques, par les trois moyens mentionnés plus haut. Il améliore continuellement la qualité et la quantité de ses services et fournit des réponses formulées de manière compréhensible pour tous les groupes d'utilisateurs. Le Centre est généralement considéré comme une ressource importante qui a été à l'origine de résultats positifs réels en matière d'hygiène et de sécurité au travail, même s'il est difficile de les mesurer exactement.

Selon le Groupe d'étude, la fonction information du Centre devient plus coûteuse qu'elle ne devrait l'être par rapport aux renseignements fournis, même si l'on tient compte de sa jeunesse relative. Les frais d'administration sont élevés.

La Loi prévoit d'autres fonctions importantes dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail, mais rien de concret n'a encore été fait à cet égard.

Pour plusieurs raisons, le Conseil n'a jamais poussé le Centre à s'acquitter de ses responsabilités en matière de recherche et de formation. Il faudrait inciter le Conseil à remplir son mandat dans ce domaine (et dans d'autres) en temps opportun.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

a. de réduire le budget du Centre et ses années-personnes de 10 % par rapport au niveau prévu pour 1986-1987, et d'encore 10 % pour l'année suivante;

b. de demander instamment au conseil d'administration de prévoir un système de priorités en ce qui concerne les demandes de renseignements et les ressources qui y sont consacrées et de veiller à réduire les frais généraux d'administration;

c. d'informer le Centre que le gouvernement est prêt à envisager la possibilité d'annuler ces réductions si le Centre se dote d'un plan concret d'exécution pour la partie de son mandat relative à la recherche, à la formation et à l'élaboration de normes.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Travail Canada

OBJECTIF

Établir et entretenir des milieux de travail sécuritaires et sains en appliquant les normes d'hygiène et de sécurité au travail dans les entreprises régies par la partie IV du Code canadien du travail.

DOCUMENTS HABILITANTS

Partie IV du Code canadien du travail; Loi sur l'administration financière; Loi C-34 - Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

RESSOURCES (milliers $)	81/82	82/83	83/84	84/85	85/86
Traitements et salaires	3,749	4,144	4,574	4,847	5,282
F&E (autres dépenses)	608	648	615	761	951
Subventions et contributions	26	26	26	101	26
Immobilisations	98	67	8	67	3
Contrats d'inspection de sécurité	1,097	1,067	1,356	910	1,168
TOTAL	5,578	5,952	6,579	6,686	7,430
A.-P. (est.)	131	138	138	134	150

DESCRIPTION DU PROGRAMME

La partie IV du Code canadien du travail du Canada, qui traite de l'hygiène et de la sécurité au travail, vise des entreprises relevant du gouvernement fédéral qui, au total, comptent 600,000 employés.

La Loi C-34, qui a récemment modifié la législation antérieure, renforce le droit fondamental qu'a le travailleur de savoir, de participer et de refuser, définit clairement les devoirs de l'employeur et de l'employé, regroupe toutes les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail et met l'accent sur le respect des règlements par auto-réglementation. Les employeurs devront mettre sur pied des comités d'hygiène et de sécurité au travail ou nommer des représentants sur chaque lieu de travail. Quatre mille employeurs participeront à la mise en

application de la loi dans 33,500 lieux de travail. De plus, les droits en matière d'hygiène et de sécurité au travail ont été étendus à certains employés de la fonction publique et du secteur des transports interprovinciaux qui n'étaient pas visés auparavant.

Actuellement, 105 inspecteurs de cinq bureaux régionaux et de 25 bureaux de district mènent des inspections, instruisent des plaintes, font enquête sur des accidents, visitent les lieux de travail et mettent sur pied des comités d'hygiène et de sécurité au travail. Le nombre d'inspections est tombé graduellement de 4,818 en 1983-1984 à 3,805 en 1984-1985. Il continuera de diminuer si on s'applique sérieusement à établir les comités.

L'effectif en poste au bureau central (45 A.-P.) fournit des conseils en matière d'hygiène industrielle et d'ingénierie, prépare des documents sur le programme d'hygiène et de sécurité au travail et assure un soutien aux régions pour l'application des politiques et des règlements.

En 1983, on a dénombré 25,902 blessures invalidantes dans les secteurs relevant du gouvernement fédéral. En 1979, les blessures et les maladies survenues au travail avaient fait perdre 3.1 millions de journées de travail dans ces mêmes secteurs.

BÉNÉFICIAIRES

Les 850,000 fonctionnaires fédéraux et employés de secteurs relevant du gouvernement fédéral, répartis dans tout le Canada et régis par le Code canadien du travail.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Rapport Sisk 1981, Travail Canada, sur l'adéquation des programmes et des ressources en matière d'hygiène et sécurité au travail. Une évaluation officielle du programme est prévue pour 1985-1986.

OBSERVATIONS

Fragmentation des activités liées à l'hygiène et à la sécurité au travail - Dans certaines activités de l'administration gouvernementale, il arrive que cinq ou même six ministères et organismes s'occupent de l'hygiène et de la sécurité au travail. Transports Canada, la Commission canadienne des transports, la Commission de contrôle de

l'énergie atomique, Santé et Bien-être social Canada, l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada (APGTC) et Travail Canada le font tous à divers titres. Travail Canada est le seul ministère qui soit investi des pleins pouvoirs légaux en cette matière.

Lacunes dans la législation - Malgré les récentes modifications apportées à la législation, la protection des travailleurs accuse encore des lacunes. Aucune loi ne protège par exemple les exploitants de petits bateaux de pêche, alors que les accidents et les décès sont nombreux dans cette industrie. Il y aurait lieu de procéder à une étude des lois pour y déceler les autres lacunes éventuelles.

Conséquences juridiques de la Loi C-34 - La nouvelle loi prévoit pour la fonction publique un système tripartite comportant le Conseil du Trésor (employeur), les syndicats et Travail Canada (qui est chargé de la mise en application des règlements en matière d'hygiène et de sécurité au travail). La Couronne peut désormais poursuivre ses employés pour non-respect de la partie IV du Code. Certains intervenants sont préoccupés des conséquences juridiques encore mal connues de cette situation.

Champ d'application - Le nombre d'inspecteurs fédéraux prévus étant restreint, on est obligé de se concentrer sur les industries qui accusent un taux élevé de blessures et de maladies. La responsabilité d'appliquer la loi dans certains domaines spécialisés a été déléguée aux provinces si les experts étaient disponibles sur place. On a fait de même pour certaines régions très éloignées. Peu de provinces ont exprimé le désir d'assumer l'entière responsabilité de la partie IV du Code du travail, et celles qui l'ont fait ne semblent pas disposer de toutes les ressources nécessaires.

Mise en application de la Loi C-34 - Dès mars 1986, Travail Canada commencera à collaborer à la création des comités d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi qu'à la formation et au perfectionnement de leurs membres. Cette opération risque de se heurter à certains obstacles :

- le manque de personnel disponible pour aider à la formation des comités
- la réticence des employeurs à cet égard
- le scepticisme aussi bien des chefs d'entreprise que des syndicats quant à l'efficacité des comités

- le fait que l'actuel personnel de Travail Canada, composé essentiellement d'inspecteurs, apparaît comme mal préparé à mettre le programme sur pied de façon efficace
- la nécessité d'augmenter les compétences parmi le personnel de Travail Canada pour faciliter la création de ces comités et en former les membres
- la lenteur dans la mise en application complète des règlements et de la loi.

ANALYSE

Le Programme d'hygiène et de sécurité au travail est actuellement en transition. La plus grande partie des ressources utilisées jusqu'ici pour veiller au respect de la loi seront consacrées, à partir du 31 mars 1986, à la création de comités d'hygiène et de sécurité au travail qui appliqueront un programme d'auto-réglementation. La formation du personnel et la rédaction des règlements afférents à la nouvelle loi sont actuellement en cours. Cette situation instable nous empêche, pour l'instant, de mesurer l'efficacité du nouveau programme.

Pour assurer l'uniformité d'application des règlements dans toutes les organisations relevant du gouvernement fédéral, en particulier celles présentes dans plusieurs provinces ou agissant à l'extérieur du Canada, le Groupe d'étude est d'avis que la partie IV du Code canadien du travail doit être maintenue. Rien ne semble cependant s'opposer à ce que, au besoin, le ministère fédéral du Travail conclue des contrats avec les provinces concernant les services nécessaires à l'application de la partie IV. Comme un certain nombre d'organismes travaillent dans des domaines relevant à la fois du fédéral et des provinces, ce système pourrait permettre des économies majeures.

Un examen des lois s'impose afin de déceler les omissions (p. ex., concernant les pêcheurs) et de les corriger le plus tôt possible.

Les conséquences juridiques de l'application de la Loi C-34 méritent d'être étudiées plus à fond.

L'application de la partie IV du Code par divers ministères fédéraux entraîne des doubles emplois et des chevauchements. Il faudrait que Travail Canada élabore une structure visant à mieux coordonner ces efforts.

Travail Canada a recours à la fois à des spécialistes et à des généralistes pour l'exécution de ses programmes découlant des parties III (conditions de travail) et IV (HST). On mettra dorénavant l'accent sur la mise en application de la Loi C-34, à laquelle seront consacrées toutes les ressources possibles. Les spécialistes en matière d'hygiène et de sécurité au travail seront aidés par des généralistes et, s'il y a lieu, par des spécialistes de la partie III. Dix-sept années-personnes et 2.45 millions de dollars supplémentaires ont été sollicités pour 1985-1986. Ces nouvelles ressources devraient suffire. Il faudrait effectuer une étude sur le rendement du programme avant d'y consacrer des ressources supplémentaires. Les plans de mise en oeuvre semblent bien conçus.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail devrait être encouragé à jouer un rôle de soutien important à l'égard de ce programme, à l'appui des comités d'hygiène et de sécurité au travail.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

- de continuer de confier à Travail Canada l'application de la partie IV du Code canadien du travail;
- de négocier avec les provinces, pour que celles-ci acceptent une plus large part de la responsabilité d'application de la partie IV;
- de déceler et corriger les lacunes que comporte la législation sur l'hygiène et la sécurité au travail;
- d'étudier les conséquences juridiques du non-respect de la loi au sein de la fonction publique;
- d'établir un mécanisme structuré permettant de coordonner de façon plus efficace les activités du gouvernement fédéral en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

MÉDECINE AÉRONAUTIQUE CIVILE
Santé et Bien-être social Canada

OBJECTIF

Évaluer la condition physique du personnel de l'aviation civile; mettre les normes médicales à jour et appuyer le Programme de sécurité aérienne du ministère des Transports.

DOCUMENTS HABILITANTS

Décret CP 94/4516 (30 octobre 1946); article 55 de la Loi sur l'aéronautique (Loi C-36); Législation sur la santé, le bien-être et les services médicaux.

RESSOURCES (milliers $)	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	1,783	1,844
F&E (autres dépenses)	464	325
Immobilisations	7	30
TOTAL	2,255	2,199
A.-P.	47.7	46.0

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Évaluation de la condition physique

Les pilotes, les navigateurs aériens, les mécaniciens et les contrôleurs aériens doivent subir des examens médicaux, à leurs frais et à intervalles réguliers, pour conserver leur permis du ministère des Transports. Un total de 921 médecins et médecins de l'air désignés effectuent ces examens. Les rapports sont ensuite étudiés et évalués, en fonction de normes établies, par 18 médecins fonctionnaires régionaux (MFR), dans six bureaux régionaux.

Enquêtes sur les accidents aériens

En 1984, 584 "accidents" aériens ont eu lieu, dont 80 % étaient attribuables à des facteurs humains et seulement 0.25 % à des causes médicales. Le service de la Médecine aéronautique civile s'occupe actuellement d'effectuer les enquêtes médicales et les analyses de laboratoire dans les cas d'accidents aériens. À partir d'avril 1986, cette fonction sera assurée par le Bureau canadien de la sécurité aérienne.

BÉNÉFICIAIRES

Les personnes qui voyagent à bord d'avions canadiens.

ÉVALUATION

Aucune évaluation officielle n'a été effectuée.

OBSERVATIONS

Évaluation des examens médicaux

Toutes les personnes consultées estiment que les examens médicaux fréquents du personnel navigant sont nécessaires pour réduire autant que possible les accidents et les incidents dus à des ennuis de santé.

En 1984, 66,126 examens ont été passés en revue, dont la majorité en cinq minutes ou moins. Dans 25 à 30 % des cas, il a fallu corriger certaines erreurs faites par les médecins. Cent trente et un dossiers ont dû être transmis à un conseil de révision. Au total, 440 personnes ont été jugées inaptes, par suite de l'un ou l'autre de ces examens.

Le rapport entre la charge de travail et les ressources disponibles fait ressortir un net excédent d'effectif. Nous l'avons d'ailleurs constaté sur place et plusieurs personnes connaissant bien le domaine nous en ont fait la remarque.

La mise en place d'un nouveau système informatisé permettra de mettre fin à la revue des examens par les bureaux régionaux et de centraliser le tout au bureau d'Ottawa. Seul le suivi des cas compliqués sera confié aux régions.

Médecins examinateurs

Aucune norme nationale n'a servi à la sélection des 921 examinateurs. On observe un taux d'erreurs de 25 à 30 % dans les documents remplis par ces médecins. Chaque erreur ou omission doit être examinée ou corrigée, ce qui entraîne une charge de travail substantielle pour les MFR et le personnel de soutien.

Nouvelles activités proposées

L'informatisation des dossiers médicaux réduira encore la tâche exigée des médecins fonctionnaires régionaux. Le service de la Médecine aéronautique civile envisage

d'utiliser les ressources ainsi libérées pour assurer une formation en médecine aéronautique au personnel des compagnies aériennes et pour faire la promotion de la sécurité et de l'hygiène. La nécessité d'offrir ces nouveaux services n'est pas évidente : le nombre négligeable d'accidents aériens causés par des raisons de santé ne peut vraisemblablement pas être réduit davantage. Il ne semble par ailleurs pas nécessaire que les MFR y consacrent davantage d'efforts.

Il n'existe apparemment aucune norme relative à la formation dans le domaine de la médecine aéronautique. Les administrateurs du programme devraient en élaborer.

La nécessité d'une participation aux enquêtes sur les accidents

C'est le Bureau canadien de la sécurité aérienne qui est chargé des enquêtes sur les accidents aériens au Canada. Cela réduit d'autant la tâche du personnel du programme, qu'on ne consulte que rarement.

ANALYSE

La médecine aéronautique civile est un domaine hautement spécialisé de l'hygiène et de la sécurité au travail et exige des évaluateurs médicaux spécialement formés à cette fin. Elle joue un rôle essentiel pour ce qui est d'assurer de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité à tous les bénéficiaires.

Une diminution des ressources consacrées aux examens médicaux s'impose. Compte tenu de la charge de travail établie, qui est faible, et de l'informatisation des activités, une baisse de 50 % semble très possible.

Des normes de sélection, d'orientation, de formation et d'évaluation des examinateurs médicaux devraient être élaborées.

Aux États-Unis, les examens et les attestations incombent à des médecins compétents du secteur privé. Leurs décisions ne sont pas réévaluées. De l'avis du Groupe d'étude, si le Canada devait adopter le modèle américain, le présent programme pourrait être éliminé, et une ou deux personnes suffiraient pour certifier la compétence des médecins examinateurs.

Il n'a pas été possible de déterminer si le système canadien, qui est plus coûteux, a un effet sur le taux d'accidents dus à des causes médicales.

Le coût total de l'évaluation et de la révision des examens médicaux devrait être recouvré par le biais des droits perçus pour le renouvellement des permis.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de :

- réduire les ressources affectées au programme en instituant une récupération des coûts par le biais des droits de renouvellement des permis;
- mener sans délai une analyse pour déterminer s'il y a lieu de s'inspirer du système américain pour réaliser d'autres économies.

SANTÉ DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX
Santé et Bien-être social Canada

OBJECTIF

Promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail et fournir des services de santé à tous les fonctionnaires fédéraux; réduire l'incidence des maladies liées au travail.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi sur la santé nationale et le Bien-être social, article 5E. Loi sur l'administration financière, alinéa 7(1)g) et paragraphe 7(9). Politique du Conseil du Trésor sur l'hygiène au travail (CT698074 - 12 juin 1970)

RESSOURCES (milliers $)	82/83	83/84	84/85	85/86
Traitements	6,797	8,087	9,003	11,397.8
F&E	1,338	1,874	2,767	2,130.5
Immobilisations	339	361	986	965.2
TOTAL	8,474	10,322	12,756	14,492.7
A.-P. (est.)	189	227	256	335

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Programme de la santé des fonctionnaires fédéraux (SFF) est le service d'hygiène au travail de la fonction publique fédérale. Il est administré, au nom du Conseil du Trésor, par Santé et Bien-être social Canada.

Le programme SFF tire son origine du bureau des services médicaux d'Ottawa, créé en 1945 pour aider les militaires et leurs familles à réintégrer la société canadienne. Le programme a été régionalisé dans les années 1970 et élargi de manière à comprendre l'hygiène au travail.

De nombreux services de santé sont offerts gratuitement aux fonctionnaires fédéraux dans 10 régions, grâce à environ 88 infirmeries disséminées à travers le Canada. En 1983-1984, les fonctionnaires y ont effectué environ 225,000 visites.

Vingt-huit médecins, 151 infirmières-conseils en hygiène du travail, 39 agents de l'hygiène du milieu, 12 coordonnateurs de l'aide aux employés et 85 membres du personnel administratif et technique sont chargés des traitements médicaux et de l'hygiène au travail.

Le service s'occupe des examens médicaux de pré-embauchage et de certains examens périodiques de 16 groupes professionnels. En 1984-1985, 14,356 personnes ont été vues par un médecin. Environ la moitié de ces examens ont été menés par 600 à 700 médecins privés et vérifiés par le programme SFF. D'autre part, des infirmières ont effectué 24,426 examens supervisés par les médecins du service.

En 1984-1985, le nombre total de traitements d'urgence et de premiers soins s'est élevé à 29,432. En 1984, les interventions en laboratoire ont comporté environ 50,000 analyses et radiographies ainsi que 7,000 injections.

En 1984-1985, 436 inspections des lieux de travail ont été conduites par des agents de l'hygiène du milieu, dans les locaux fédéraux où il avait été fait état de conditions de travail non sécuritaires.

Des médecins et des infirmières offrent des services consultatifs et de counselling sur : le placement des travailleurs blessés; les drogues, l'alcool et la santé mentale (1,500 cas de janvier à juin 1985); les ennuis de santé liés au travail (5,000 consultations en 1982-1983).

BÉNÉFICIAIRES

Deux cent cinquante mille fonctionnaires et employés du secteur public.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation officielle du programme n'a eu lieu. L'étude sur les services d'hygiène dans la fonction publique parue en 1978 contenait 50 recommandations visant une redéfinition et un élargissement du programme.

OBSERVATIONS

Le programme SFF a un rôle double, puisqu'il assure à la fois des soins médicaux et des services d'hygiène préventive. Pour l'évaluer, il nous a donc fallu distinguer entre ces deux fonctions. Les activités de prévention des blessures et des maladies sont appelées ici activités d'hygiène au travail.

Le Conseil du Trésor a confié au programme SFF la tâche de réduire le taux des blessures et des maladies liées au travail. Les données disponibles indiquent que les ressources affectées au programme sont actuellement utilisées pour fournir de l'"aide médicale" et que l'hygiène au travail retient relativement peu son attention. Il n'a pas été possible d'obtenir de données complètes et exactes sur les activités en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans quelque secteur que ce soit du programme.

Le fait que le programme soit intégré aux Services consultatifs en matière de santé, Direction générale des services médicaux, contribue pour beaucoup à son orientation. Tant qu'il restera lié administrativement à d'autres programmes d'aide médicale, il sera difficile de le réorienter vers l'hygiène au travail.

Dans les 14 ministères consultés, on est satisfait des soins médicaux. La plupart des critiques formulées concernent le volet hygiène.

Une bonne partie de l'aide médicale dispensée en vertu du programme SFF peut ou pourrait être obtenue auprès des services de santé publique.

Les services de soins médicaux sont nécessaires dans les milieux de travail où les risques de blessures sont élevés et lorsque les services normaux sont trop éloignés pour pouvoir assurer les urgences dans un délai raisonnable.

Le gouvernement fédéral est tenu d'assumer le coût des services médicaux liés à l'emploi, comme les examens et les injections de pré-embauchage. Pour des raisons d'économie, ces services sont parfois obtenus dans le secteur privé.

D'après les commentaires qui ont été faits au Groupe d'étude, les infirmières-conseils qui devraient jouer un rôle fondamental en matière d'hygiène et de sécurité au travail, passent, semble-t-il, beaucoup de temps à distribuer des sparadraps et des aspirines.

Ving-deux mille fonctionnaires fédéraux ont reçu une formation en premiers soins, et il existe 3,387 postes de premiers soins dans les ministères.

Toutes les personnes consultées jugent essentiels les tests et les visites de contrôle que les agents de l'hygiène du milieu effectuent sur les lieux de travail.

En région, les médecins du secteur privé manquent de formation en hygiène du travail. Aucun processus de sélection ou d'évaluation ne permet d'assurer un service de qualité. Dans certains endroits, les résultats d'examens médicaux sont très longs à venir. Souvent même, les intéressés doivent faire l'objet d'une nouvelle évaluation de leur condition physique.

Certains chefs de service affirment que les médecins affectés au programme SFF ne s'acquittent pas correctement de leur rôle de "médecin d'entreprise" et qu'il faudrait améliorer le service ou passer des ententes avec des organismes de l'extérieur.

ANALYSE

Le Groupe d'étude est d'avis qu'il faudrait séparer les deux fonctions du programme Santé des fonctionnaires fédéraux si l'on veut que l'une et l'autre soient efficaces.

Les services médicaux font concurrence à ceux que dispensent gratuitement les services de santé publique. Pour les lieux de travail isolés ou à haut risque, il semble raisonnable de maintenir des services médicaux permanents. Le gouvernement fédéral dispose d'un grand nombre de spécialistes formés à cette fin et de postes de premiers soins qui devraient permettre de faire face à la plupart des urgences.

Tous les examens médicaux de pré-embauchage devraient être effectués par des médecins du secteur privé choisis avec soin. Il faudrait reconsidérer la nécessité de ces examens, et évaluer les services fournis actuellement par les médecins.

Une étude comparative entre le coût des services de laboratoire internes et celui des services privés devrait être entreprise.

Des agents préposés à l'hygiène du milieu et des infirmières-conseil en hygiène du travail devraient être affectés à la surveillance des lieux de travail fédéraux à risques élevés ou dangereux. Les infirmières peuvent

également se charger des examens médicaux que les travailleurs exposés à des dangers doivent passer périodiquement.

Après étude, il semble que l'élimination des services de santé concurrençant ceux déjà offerts à l'extérieur permettrait :

- une réduction de 50 % (14) du nombre de médecins
- une réduction de 30 % (30) du nombre d'infirmières
- une réduction de 30 % (30) du personnel de soutien administratif.

La réduction potentielle totale de 74 années-personnes permettrait une épargne annuelle d'environ 3 millions de dollars.

On devrait réexaminer la participation de Santé et Bien-être social Canada (SBSC) au PAE afin d'éliminer le double emploi avec le programme du Conseil du Trésor.

Les examens médicaux de pré-embauchage devraient être menés dans le cadre des Services consultatifs en matière de santé de SBSC. Il faudra disposer d'environ six années-personnes. Les autres ressources devraient être affectées à une nouvelle direction des services de l'hygiène du travail qui relèverait du directeur général, Opérations. Les responsabilités de la direction comprendraient :

- la surveillance et l'inspection des milieux de travail
- l'échantillonnage et la vérification des substances rencontrées dans ces milieux
- le suivi des personnes travaillant dans des milieux à risque élevé et présentant des dangers
- les prélèvements d'échantillons et les analyses touchant la santé des travailleurs
- la coordination des programmes ministériels de traitements médicaux d'urgence et de premiers soins.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de réduire la taille de ce programme. Les suggestions d'ordre administratif avancées par le Groupe d'étude sont :

- d'éliminer 74 années-personnes, ce qui réduirait les dépenses d'environ 3 millions de dollars;

- de restructurer les ressources pour constituer :
  - une grande direction des services d'hygiène du travail
  - une fonction "examen médical de pré-embauchage" dotée de six années-personnes;
- de réexaminer avec le Conseil du Trésor la participation de Santé et Bien-être social Canada au programme PAE;
- de reconsidérer la nécessité de faire passer des examens médicaux de pré-embauchage;
- d'étudier les coûts de la privatisation des services de laboratoire.

INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS
Travail Canada

OBJECTIF

Fournir aux fonctionnaires fédéraux un programme d'indemnisation pour blessures subies au travail.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État; Loi sur l'indemnisation des marins marchands; Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers.

RESSOURCES (milliers $)	**Chiffres réels 83/84**	**Chiffres réels 84/85**	**Prévisions budgétaires 85/86**
Traitements et administration (gouvernement fédéral)	1,682	1,532	1,336
Administration (provinces)	6,068	7,623	7,080
Indemnisations	39,302	41,769	39,240
Indemnisation des marins marchands	10	10	14
Total des dépenses	47,062	50,934	47,670
Sommes récupérées auprès des soc. de la Couronne	15,675	16,503	23,330
Coût net pour l'État	31,387	34,431	24,340
Années-personnes	54	53	42

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Les 12 provinces et territoires se sont dotés de commissions des accidents du travail (CAT), qui évaluent les employeurs et les demandes d'indemnisation pour blessures subies et maladies contractées au travail. Le gouvernement fédéral passe par ces commissions pour indemniser les travailleurs régis par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Les prestations versées aux termes des deux autres textes cités ci-dessus sont administrées par Travail Canada.

En vertu d'arrangements spéciaux, les commissions provinciales indemnisent les fonctionnaires fédéraux et les employés de certaines sociétés de la Couronne. Le gouvernement fédéral rembourse aux provinces les indemnisations mêmes et les frais d'administration. Sur les 51 millions de dollars ainsi transférés en 1984-1985, le

gouvernement fédéral a récupéré 16.5 millions versés au nom de certaines sociétés fédérales de la Couronne, et à la suite de poursuites intentées contre des tierces parties.

Les employés qui subissent des blessures au travail reçoivent des indemnités conformément à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Ce sont les commissions provinciales qui instruisent les demandes présentées en vertu de cette loi. Elles versent les indemnités aux requérants au nom du gouvernement fédéral, au taux en vigueur dans la province en question, soit généralement 75 % des revenus avant impôt, ou 90 % des revenus après impôt, jusqu'à concurrence d'une somme limite fixée par la province.

Les fonctionnaires fédéraux reçoivent en général 100 % de leur traitement lorsqu'ils sont en "congé d'accident du travail" pour cause de blessure subie ou de maladie contractée au travail. Ce congé est expressément stipulé dans la plupart des conventions collectives et s'applique à tous les fonctionnaires fédéraux. La rémunération est imposable au même titre que le traitement normal; cependant, les travailleurs peuvent déduire le montant des indemnités pour accident du travail auxquelles ils auraient eu droit. Les fonctionnaires fédéraux perçoivent donc un revenu après impôt plus élevé lorsqu'ils sont en congé d'accident du travail.

Lorsque se produit un accident occasionnant une absence ou des frais médicaux, le supérieur immédiat remplit la formule provinciale appropriée, et la fait parvenir au bureau régional d'indemnisation de Travail Canada. Celui-ci détermine quelle loi s'applique et confirme la validité de la demande, puis la transmet à la commission provinciale, qui accepte ou rejette la demande et verse les prestations. L'employé en congé d'accident du travail ne reçoit pas d'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires fédéraux actuels ou anciens, et/ou leurs personnes à charge; certains marins marchands et certains prisonniers, et/ou leurs personnes à charge.

ÉVALUATION

Aucune évaluation officielle n'a été effectuée. La firme d'experts conseils Wyatt a recommandé en 1983 qu'un 13e système (fédéral) d'indemnisation soit mis sur pied.

OBSERVATIONS

Le système canadien d'indemnisation des travailleurs est complexe et comporte, d'un gouvernement à l'autre, de multiples différences sur les plans de la loi, de l'administration ou des prestations. Ces écarts peuvent causer des difficultés dans l'attribution des indemnités quand les organisations en cause relèvent de plusieurs gouvernements.

Chaque province a le loisir de modifier unilatéralement ses dispositions administratives, ses prestations et ses niveaux. Ces décisions peuvent augmenter substantiellement les coûts assumés par le gouvernement fédéral. Cela s'est d'ailleurs déjà produit. Depuis 1983-1984, les frais d'administration globaux des provinces se sont accrus de 15 à 18 %.

Les employés fédéraux peuvent recevoir jusqu'à 150 % de leur revenu normal pendant un congé d'accident du travail. En plus des déductions d'impôt évoquées plus haut, un travailleur bénéficiant déjà d'indemnités peut aussi recevoir des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Commission d'assurance-chômage (CAC) et, donc, percevoir un revenu supérieur à celui qu'il gagnerait en travaillant. Le règlement des dossiers des employés fédéraux demande généralement plus de temps que la moyenne. Il est possible que le revenu supplémentaire "démotive" les bénéficiaires.

Il existe plusieurs autres petits régimes d'indemnisation au sein de divers ministères (par ex., les régimes en faveur des conjoints d'agents correctionnels), qui pourraient également être administrés en vertu de la Loi d'indemnisation des employés de l'État.

Travail Canada met actuellement en place un système informatisé pour traiter les quelque 26,000 demandes annuelles. Une réduction de 9 années-personnes est prévue dès que le nouveau système sera opérationnel.

ANALYSE

Le rapport Wyatt (1983) sur l'opportunité de créer un système fédéral d'indemnisation a recommandé la mise sur pied d'un système complet et distinct s'adressant, au début, aux employés déjà couverts puis à tous les travailleurs relevant du gouvernement fédéral. Le coût du premier niveau

du système est évalué à 9 millions, soit 2 millions de plus que les frais d'administration demandés par les provinces en 1984-1985. On croit que le système complet exigerait 430 fonctionnaires fédéraux.

Le rapport Wyatt n'a abordé que partiellement la possibilité de tout remettre aux provinces. Le Groupe d'étude n'a pas pu déterminer si les provinces seraient prêtes à prendre les fonctionnaires fédéraux en charge, ni si cette entente réduirait les dépenses du gouvernement fédéral. Il y aurait lieu d'étudier attentivement cette possibilité.

Il est possible que les ministères soient en mesure de s'acquitter à moindre coût des fonctions administratives actuellement dévolues à Travail Canada. Une étude attentive de cette possibilité est également indiquée.

Par ailleurs, d'autres épargnes considérables sont peut-être possibles au niveau des organismes qui fournissent des services de santé, versent des indemnités d'incapacité ou consentent des dégrèvements fiscaux : RPC, impôt, CAC, etc. Une étude visant à supprimer les recoupements devrait être menée.

Les exemptions d'impôt consenties aux employés fédéraux en congé d'accident du travail devraient être annulées immédiatement. Cela demandera des modifications dans les textes de loi.

Il serait peut-être bon d'évaluer, d'après les demandes présentées, la part des dépenses engagées au titre des différents ministères, afin d'inciter ceux-ci à améliorer leurs conditions d'hygiène et de sécurité. Cette pratique est courante dans le secteur privé.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de conserver le programme en apportant les modifications suivantes :

- réduire les années-personnes de 25 % le 31 mars 1986, date à laquelle le système informatisé devrait être opérationnel;
- évaluer la part des dépenses engagées pour chaque ministère d'après les indemnités versées;

- annuler les déductions d'impôt consenties aux fonctionnaires fédéraux en congé d'accident du travail;
- étudier
  - la possibilité de confier toute cette fonction aux provinces
  - la possibilité de déléguer l'administration des indemnisations aux ministères
  - les chevauchements dans les prestations (RPC, CAC, impôt et indemnités).

PROMOTION DE LA FEMME

INTRODUCTION

Les cinq programmes examinés par le Groupe d'étude sont tous axés, bien qu'utilisant des voies d'action différentes et essentiellement complémentaires, sur ce grand objectif qu'est l'amélioration de la condition féminine au sein de la société canadienne. Ce sont :

Condition féminine Canada (CFC)
Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF)
Le Programme de promotion de la femme (Secrétariat d'État)
Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine (Travail Canada)
La Division de la parité salariale (Travail Canada).

RELÈVE DE :	MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE		SECRÉTAIRE D'ÉTAT	TRAVAIL CANADA	
PROGRAMME	CFC	CCCSF	PROM. DE LA FEMME	MAIN-D'OEUVRE FÉMININE	ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION
DESCRIPTION	CONSEILLER LE MINISTRE ANALYSES COORDINATION FÉDÉRALE-PROVINCIALE RELATIONS INTERNATIONALES	RECHERCHE INDÉPENDANTE INFORMER LE PUBLIC CONSEILLER LE MINISTRE	FINANCEMENT DES GROUPEMENTS FÉMININS	ANALYSE DES POLITIQUES ÉLABORATION DES PROGRAMMES RECHERCHES SUR LE MILIEU DE TRAVAIL	APPLIQUER LE CTC ET LA LCDP FORMATION DE PERSONNEL CONSULTATIONS AVEC LES EMPLOYEURS PLAINTES
1985-1986 DÉPENSES (milliers $)	2,804	2,391	11,000	1,294	148
A.-P.	43	37	37	13	2

Les deux premiers de ces programmes, Condition féminine Canada (CFC) et le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF), sont des organismes distincts relevant tous deux du ministre responsable de la Condition féminine.

Condition féminine Canada a pour responsabilité de veiller à ce que le gouvernement fédéral s'acquitte de son engagement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ses moyens d'action sont :

Une analyse systématique, à l'intention du Ministre, de l'incidence des projets envisagés sur la condition féminine, et notamment des projets visant la modification des politiques, des lois et des programmes.

La coordination de l'analyse des politiques aux niveaux interministériel, fédéral-provincial et international.

La communication avec les groupements féminins, les organisations non gouvernementales et le grand public à propos des priorités du gouvernement et des questions qui intéressent les femmes.

Le Conseil consultatif de la situation de la femme est financé par le gouvernement fédéral, mais il fonctionne à titre d'organisme indépendant et peut faire part de ses opinions sans autorisation du Ministre. Au moyen des recherches qu'il effectue et de ses publications, et à titre autonome, il informe le gouvernement et le public sur les questions qui intéressent les femmes.

Quant au troisième programme, le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État, il est le mécanisme de financement des associations et groupements féminins. Par les subventions et les contributions qu'il accorde à des groupes féminins de tout le Canada, il encourage les échanges d'information et la défense des intérêts, le développement des organisations et l'évolution des institutions.

Les deux derniers programmes font partie de Travail Canada. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine veille à ce que les questions qui préoccupent les femmes soient prises en compte lorsque sont élaborés les politiques et les programmes de Travail Canada. Il a pour rôle d'encourager et de promouvoir l'égalité des femmes au travail au moyen de politiques et de programmes, et par la recherche.

Le Service de l'égalité de rémunération de Travail Canada a été créé pour sensibiliser les fonctionnaires fédéraux et les employeurs relevant de la compétence fédérale aux dispositions de la Loi sur les droits de la

personne au Canada et du Code canadien du travail touchant l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.

OBSERVATIONS

Après un examen minutieux, le Groupe d'étude n'a décelé pratiquement aucun chevauchement d'efforts ou de ressources. Toutefois, ces programmes ne constituent pas la totalité des initiatives fédérales conçues pour promouvoir l'égalité des femmes sur les plans économique, juridique, social et culturel (il en existe d'autres à la Commission de la Fonction publique, à Santé et Bien-être social Canada, au Conseil du Trésor, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et à la Commission canadienne des droits de la personne). Aucune étude exhaustive de l'ensemble des programmes et ressources affectés à la promotion de la femme au Canada n'a été entreprise pour déterminer si les ressources humaines et financières convenaient bien aux objectifs.

La clientèle est en faveur d'organismes centraux forts et dotés de mandats clairs, et souhaite que les ministres responsables se voient attribuer des responsabilités et des ressources suffisantes.

On s'oppose de façon pratiquement unanime à une centralisation des activités au sein d'un organisme unique. Cette formule serait perçue comme un retour en arrière et une "ghettoïsation" des questions intéressant les femmes.

Condition féminine Canada constitue le mécanisme de coordination principal pour l'ensemble du système. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada est le seul véritable exemple que nous ayons trouvé d'activités complémentaires au sein d'un ministère. Ce service, en effet, examine systématiquement toutes les politiques et tous les programmes élaborés à Travail Canada pour en déterminer l'incidence sur la condition féminine. Il existe, sans nul doute, d'autres exemples du genre, mais nous n'en sommes pas certains, non plus que de leur nécessité dans tous les ministères responsables du gouvernement fédéral.

Malgré l'existence de plusieurs programmes gouvernementaux visant l'égalité de traitement pour un travail de valeur égale, l'équité dans l'emploi et les objectifs d'action positive, le large écart salarial entre hommes et femmes employés à plein temps et à longueur d'année est demeuré pour ainsi dire inchangé depuis 1978, selon plusieurs études complètes et détaillées, dont certaines très récentes comme les rapports des commissions Abella et MacDonald.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, il n'existe que peu, ou pas, de chevauchements au sein du système.

Les ressources affectées à la coordination sont insuffisantes, surtout au niveau des ministères. Cela est peut-être dû en partie à une certaine confusion quant à l'engagement que le gouvernement fédéral a pris à l'égard du grand objectif exposé au début du présent chapitre.

Selon le Groupe d'étude, si on évaluait objectivement les résultats obtenus jusqu'ici par le gouvernement fédéral dans la lutte visant à améliorer la condition des Canadiennes, celui-ci obtiendrait une note satisfaisante pour ce qui est de la productivité des ressources affectées à chaque programme, mais serait plutôt mal noté, globalement, en ce qui a trait au grand objectif que constitue la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le Groupe d'étude estime que cette piètre performance au chapitre de l'élimination de l'écart salarial démontre qu'il est plus que jamais nécessaire d'effectuer une étude exhaustive qui vérifierait, entre autres choses, si les ressources consacrées à l'application des dispositions législatives (p. ex., le paragraphe 38.1 du Code canadien du travail et l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne) conviennent à leurs fins.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'effectuer un nouvel examen des ressources expressément consacrées à l'amélioration de la condition féminine au Canada, dont il est question

ci-dessus, pour déterminer si les ressources humaines et financières consenties suffisent à l'ensemble de la tâche.

De plus, le premier ministre voudra peut-être :

a. confier la responsabilité de la condition féminine à un ministre qui soit membre du Comité du Cabinet chargé des priorités et de la planification. Ce ministre pourrait ainsi examiner attentivement toutes les politiques gouvernementales touchant les femmes;
b. demander à chacun des ministres de désigner un sous-ministre adjoint chargé de veiller à ce que tous les projets envisagés par son ministère comportent une étude approfondie de leur incidence sur la condition féminine.

Les recommandations de la commission MacDonald concernant le renforcement des activités de la Commission canadienne des droits de la personne en matière de surveillance et d'application de la loi devraient être adoptées.

CONDITION FÉMININE CANADA

OBJECTIF

Promouvoir l'égalité des chances pour les femmes dans toutes les sphères de la vie canadienne.

DOCUMENT HABILITANT

Décret du conseil CP 1976-779.

RESSOURCES (milliers $)	**1983/84**	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	1,076	1,646	1,668
F&E (autres dépenses)	593	1,040	1,099
Immobilisations	77	93	37
TOTAL	1,746	2,779	2,804
Années-personnes	36	43	43

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le rôle du programme est de veiller à ce que le gouvernement fédéral s'acquitte de son engagement à l'égard de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ses moyens d'action sont :

Une analyse systématique, à l'intention du Ministre, de l'incidence des projets envisagés sur la condition féminine, et notamment des projets visant la modification des politiques, des textes de loi et des programmes.

La coordination de l'analyse des politiques aux niveaux interministériel, fédéral-provincial et international, de manière à ce que le ministre responsable de la Condition féminine puisse proposer au Cabinet des recommandations d'action visant l'amélioration de la situation des femmes.

La communication avec les groupements féminins, les organisations non gouvernementales et le grand public à propos des priorités gouvernementales et des questions qui intéressent les femmes. L'organisme seconde le Ministre dans la préparation de discours, de correspondances et de séances d'information des médias.

BÉNÉFICIAIRES

Les clients directs de l'organisme sont les autres ministères fédéraux (auxquels CFC fournit conseils et aide), mais les bénéficiaires réelles sont les Canadiennes.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été effectuée.

OBSERVATIONS

Outre le maintien de ses activités normales, Condition féminine Canada s'est donné les objectifs suivants pour 1985-1986 :

Mettre au point et faire approuver un Plan national d'action sur la condition des femmes pour les années allant de 1985 à 1990.

Assurer une vaste participation des gouvernements, des organisations féminines nationales et des médias aux activités gouvernementales et non gouvernementales préparatoires à la Conférence mondiale des Nations Unies sur la femme de 1985, et veiller aux activités de suivi de cette conférence en collaboration avec le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les organisations non gouvernementales féminines oeuvrant à l'échelle nationale.

Préparer un rapport sur l'ensemble du financement que le gouvernement fédéral accorde aux organisations non gouvernementales féminines.

Préparer un rapport sur la mise en oeuvre de la politique du Conseil du Trésor concernant l'élimination des stéréotypes sexistes dans les communications fédérales, avec des recommandations relatives aux changements qui s'imposent.

ANALYSE

D'une façon générale, les gouvernements provinciaux sont élogieux à l'égard du rôle de leader que joue Condition féminine Canada. Ils estiment que l'organisme réussit à coordonner l'effort que font les provinces pour éveiller la conscience nationale aux questions concernant les femmes et susciter le consensus.

Condition féminine Canada est responsable de la macro-analyse relative à l'orientation générale des politiques gouvernementales. Il serait souhaitable que les ministères concentrent leurs efforts sur la micro-analyse et les étapes préliminaires d'élaboration des politiques et programmes. Le nouveau mandat du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada répond justement à ce besoin. De nombreux ministères, toutefois, ne possèdent aucun mécanisme de ce genre, ce qui oblige CFC à contrôler "après coup" les projets présentés.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le programme, sous réserve des modifications suivantes :

a. Attribuer la responsabilité de la condition féminine à un ministre qui soit membre du Comité du Cabinet sur les priorités et la planification. Toutes les politiques gouvernementales touchant les femmes seraient ainsi examinées par ce ministre.
b. Demander à chaque ministre de confier un sous-ministre adjoint en place le soin de veiller à ce que tous les projets envisagés par son ministère comportent une étude approfondie de leur incidence sur la condition féminine.
c. Tenir le ministre responsable de la Condition féminine au courant des activités de recherche menées par les divers ministères dans la mesure où elles sont liées aux questions féminines.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME

OBJECTIF

Fournir au gouvernement et au public, à titre autonome, des renseignements sur les questions qui intéressent les femmes.

DOCUMENT HABILITANT

Décret du conseil CP 1976-781.

RESSOURCES (milliers $)	**81/82**	**82/83**	**83/84**	**84/85**	**85/86 (prévi-sions)**
Salaires et traitements	578	897	1,014	1,276	1,360
F&E (autres dépenses)	960	1,144	1,147	1,108	1,012
Immobilisations	15	23	13	7	11
TOTAL	1,553	2,064	2,174	2,391	2,383
A.-P.	21	28	28	37	42

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Conseil, créé en 1973, est un organisme indépendant financé par le gouvernement. Il a pour mandat :

- de sensibiliser le gouvernement fédéral et le public aux questions d'intérêt pour les femmes; et
- de conseiller le Ministre, à la demande de celui-ci ou lorsque le Conseil le juge utile.

Le Conseil rend compte au Parlement par l'entremise du ministre responsable de la Condition féminine. Il a toujours le droit de faire connaître ses vues sans l'approbation du Ministre.

Le Conseil est formé des éléments suivants :

a. Un bureau central à Ottawa qui dispense des services administratifs, et s'occupe de la recherche, ainsi que des communications et publications; on y trouve également un centre de distribution, un centre de documentation et des locaux pour les réunions et les conférences.
b. Un bureau régional récemment ouvert à Calgary (chargé des provinces de l'Ouest), un bureau régional à Montréal (chargé des provinces du Québec et de l'Atlantique) et un centre de

diffusion local à Winnipeg. Ces bureaux veillent à la diffusion, en région, des publications du Conseil, assurent des services d'aiguillage et appuient les membres du Conseil et les groupements féminins locaux.

c. Vingt-sept membres à temps partiel sont nommés par décret du conseil pour une période de trois ans. Ces membres sont rémunérés à la journée pour leur participation aux réunions trimestrielles du Conseil et reçoivent un certain appui financier.

Le Conseil

- suit les tendances nouvelles, recense les questions fondamentales qui préoccupent les femmes, analyse l'incidence sur la condition féminine des politiques et programmes existants et étudie les projets concernant de nouvelles dispositions législatives;
- mène des recherches sur les questions jugées intéressantes, et formule des recommandations d'action;
- assure une vaste diffusion de ses constatations, favorise une prise de conscience par ses relations avec le public et les médias, et administre un centre de documentation sur les questions intéressant les femmes;
- mène des consultations directes sur la condition féminine avec des fonctionnaires fédéraux, des comités, des groupes de travail et des commissions d'enquête, et cherche à promouvoir des réformes législatives en matière de politique sociale.

Le Conseil s'était également doté d'une Banque de talents qu'il est en train d'éliminer progressivement. Il continue d'administrer son Centre d'information national sur les pensions.

BÉNÉFICIAIRES

Les Canadiennes, les Canadiens en général, les comités parlementaires, les groupes de travail, les ministères et les femmes exerçant une profession.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Le Conseil n'a pas fait l'objet d'une évaluation. Aucun système interne de vérification n'existe.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Les recherches menées par le Conseil sont généralement très bien reçues, et ses publications sont jugées extrêmement utiles partout au pays.

De l'avis du Groupe d'étude, le Conseil ne dispose ni des ressources humaines ni des fonds nécessaires pour effectuer beaucoup de recherches à la source et, d'une façon générale, se fonde sur des données existantes.

Le Conseil fait partie d'un "réseau" officieux de recherche qui se réunit à l'occasion pour veiller à ce qu'aucun chevauchement ne se produise.

Fonctionnant d'une façon relativement autonome, le Conseil est libre de faire connaître ses vues d'une façon indépendante et de formuler des critiques éclairées, sans partisanerie.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le Conseil en place et le renforcer en :

a. ouvrant un bureau local pour la région de l'Atlantique;
b. nommant des membres dont la compétence est solidement éprouvée;
c. augmentant de 500,000 $ par année le financement consenti pour permettre d'effectuer les recherches à la source et pour renforcer la capacité de diffusion de l'information.

PROGRAMME DE PROMOTION DE LA FEMME
Secrétariat d'État

OBJECTIF

Favoriser la participation entière des femmes à tous les aspects de la vie canadienne et accroître la capacité et l'efficacité des organismes et groupements féminins qui oeuvrent à la promotion de la femme.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur le Secrétariat d'État.

RESSOURCES (milliers $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**	**86/87**	**87/88**
Traitements et salaires	363	967	967	967	967
F&E (autres dépenses)	262	764	749	764	764
Subventions	3,099	8,000	11,309	11,209	11,209
Contributions	1,145	1,300	1,491	1,468	1,447
TOTAL	4,871	11,032	14,516	14,409	14,388
A.-P.	19	37	37	37	37

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le secrétaire d'État doit exercer un contrôle et faire rapport au Cabinet sur l'attribution de fonds aux groupements féminins. Jusqu'à récemment, c'est le ministre responsable de la Condition féminine qui assumait ce rôle.

Des aides financières, sous forme de subventions ou de contributions, sont fournies aux organismes bénévoles et aux organisations non gouvernementales aux fins suivantes :

- échange de renseignements et défense des droits (sur des questions comme le développement économique, la violence, la santé, l'éducation, la culture et l'image des femmes);
- développement des organisations (c'est-à-dire perfectionnement des qualités de chef, formation, planification/évaluation/finances, fonctionnement et entretien);
- changement des institutions (par exemple, les institutions traditionnelles, publiques, juridiques, économiques, sanitaires et éducatives).

Les gouvernements provinciaux et territoriaux, les administrations municipales et les particuliers sont exclus.

Des aides financières pour le financement du fonctionnement et des projets ainsi que des dotations sont accordées pour appuyer les organismes dont l'existence et les activités servent à la réalisation des objectifs du Programme de promotion de la femme.

Les fonctions visées par le financement de fonctionnement sont : stimuler la participation à l'échelle nationale et régionale des bureaux de direction et des membres; appuyer la planification à long terme et le maintien d'une certaine cohérence dans le temps; encourager la création de systèmes plus raffinés pour la participation des femmes; créer un fondement politique sur lequel il soit possible d'asseoir la résolution des problèmes féminins actuels et naissants, et qui soit assorti d'un leadership; et améliorer le développement organisationnel.

Aucun financement de fonctionnement n'est accordé pour appuyer la prestation directe de services sociaux permanents (comme les foyers d'hébergement et les centres de secours aux victimes de viol). Toutefois, les projets entrepris par les groupes qui fournissent de tels services peuvent faire l'objet d'un financement de projet.

Le financement de projet est consenti aux organismes pour les aider à mener des activités à courte échéance qui cadrent avec les objectifs du Programme de promotion de la femme. Il peut s'agir de conférences, de trousses d'information, d'émissions de télévision ou de productions théâtrales.

Ces projets doivent s'inscrire à l'intérieur de l'année financière au cours de laquelle ils sont mis en branle. La durée maximale d'un projet est d'une année.

Pour l'année 1984-1985, la ventilation était d'environ 65 % au titre des projets et de 35 % au titre du fonctionnement. La majeure partie de ces aides (près de 70 %) concernait des projets d'un coût de 10,000 $ ou moins. On trouvera à l'annexe I des renseignements répartis par groupe cible et par région ainsi qu'une liste des sept organismes ayant reçu les financements les plus importants.

BÉNÉFICIAIRES

Ce sont, directement, les organismes bénévoles féminins et, indirectement, 12.5 millions de femmes.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Une évaluation a été menée en mars 1985. Les recommandations ont été présentées au Programme de promotion de la femme et sont actuellement à l'étude. Voici les principales :

a. élaborer explicitement une stratégie de programme intégrée;
b. préparer un contrat entre le Programme et les Opérations régionales;
c. mettre sur pied un comité consultatif permanent des politiques.

OBSERVATIONS

Le Programme de promotion de la femme, créé en 1973, est la principale (et, dans certains cas, la seule) source de financement du gouvernement fédéral en faveur du fonctionnement des organismes bénévoles féminins oeuvrant à la promotion de la femme. Il constitue également l'une des principales sources fédérales d'appui direct aux groupes féminins régionaux et nationaux ainsi qu'aux organisations bénévoles qui entreprennent des activités expressément axées sur l'amélioration de la situation des femmes.

Quarante pour cent des fonds sont administrés au bureau national (17 années-personnes dans la Région de la capitale nationale), tandis que les régions assument la responsabilité de la prestation des programmes et de la répartition des fonds restants.

En janvier 1984, le gouvernement fédéral a annoncé que le budget annuel du programme serait porté de 3.3 millions de dollars à 14.3 millions d'ici à 1987-1988.

Cette initiative se voulait une manifestation de l'engagement du gouvernement à mener une action sérieuse à longue échéance en faveur des préoccupations et des besoins des femmes du Canada.

Cette augmentation devait comprendre des dotations forfaitaires de 500,000 $ à cinq universités canadiennes aux fins de créer des chaires d'études féminines. À ce jour, quatre ont été établies.

Sur l'ensemble du financement, un pourcentage modeste est consacré aux femmes immigrantes et aux femmes autochtones. Ces fonds sont destinés à des projets conçus expressément pour améliorer la condition féminine.

ANALYSE

Ce programme est extrêmement bien accueilli par les groupements féminins du Canada, dont plusieurs ont dit appréhender l'éventualité que le budget du Programme soit réduit. Étant donné l'engagement que le gouvernement a pris de mener une action sérieuse à long terme pour rehausser la situation de la femme au Canada, il ne conviendrait pas de ménager des coupures dans cette sphère d'activités.

Le Secrétariat d'État envisage actuellement la possibilité de remplacer le système actuel par un financement de deux ou trois ans. De nombreux groupes de tout le pays se sont dits en faveur d'un financement à terme plus long qui leur permettrait de consolider leurs programmes. Cela est particulièrement vrai pour les grandes associations cadres.

Le Programme de promotion de la femme a fait l'objet de critiques de la part du Groupe d'étude concernant la culture et les communications, qui craignait qu'il s'intéresse aux besoins des femmes professionnelles de classe moyenne socialement avantagées, besoins qui ne coïncident pas nécessairement avec les préoccupations et problèmes de la majorité des femmes du Canada. Notre examen n'a toutefois pas corroboré ces allégations. C'est pourquoi nous ne souscrivons pas aux recommandations visant à ramener le financement actuel au niveau de 1983-1984.

Le programme a également été critiqué par certains pour son prétendu manque de coordination en ce qui concerne les types de groupes et de projets à financer. Toutefois, comme l'objectif global (améliorer la condition des femmes au Canada) est extrêmement vaste, il semble normal que les moyens d'action soient variés et qu'ils exigent tout un éventail de financements.

Le Groupe d'étude estime toutefois important que les fonds accordés continuent d'être utilisés à des fins qui correspondent de façon manifeste aux opinions et aux besoins de l'échantillon le plus vaste possible de Canadiennes.

Le Groupe d'étude n'est pas convaincu que les mécanismes existants soient suffisamment précis pour faire en sorte que les priorités fixées à l'intérieur du programme soient toujours compatibles avec les priorités du gouvernement fédéral en matière de condition féminine.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de poursuivre le programme, sous réserve des améliorations administratives suivantes :

a. Coordonner et rendre compatibles les priorités du programme avec les priorités globales du gouvernement en matière de condition féminine.
b. Adopter, comme critère explicite de la priorité à accorder aux demandes de subventions, la mesure dans laquelle toute proposition avancée correspond aux opinions et aux besoins du plus grand nombre possible de Canadiennes.

ANNEXE I

Financement par groupe cible

Groupe cible	Nombre de projets	Montant
Jeunes femmes	31	219,802
Femmes âgées	4	12,954
Femmes en milieu rural ou isolé	78	715,753
Immigrantes	15	87,997
Femmes autochtones	6	47,890
Minorités de langue officielle	19	138,170
Femmes à revenu modeste	16	128,621
Femmes handicapées	4	28,900
Femmes seules	3	47,317
Toutes les femmes	425	6,081,794
Grand public	85	696,901
TOTAL	686	8,206,099 $

Financement par région

Région	Nombre de projets	Montant
T.-N.	39	344,492
N.-É.	21	322,789
Î.-P.-É.	17	140,565
N.-B.	34	275,592
Québec	182	1,327,346
Ont.	86	907,604
Man.	47	441,390
Sask.	51	437,845
Alb.	82	576,280
C.-B.	78	1,072,156
Ensemble du pays	48	2,360,040
TOTAL	686	8,206,099 $

Financements importants par organisme

Organisme	Montant
Comité national d'action sur la situation de la femme	300,000 $
Institut canadien de recherches sur les femmes	295,715
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme	189,000
Évaluation nationale des images des femmes dans les médias	160,000
Association nationale de la femme et le droit	94,865
Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance	90,000
Association des femmes collaboratrices	80,000

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION
Travail Canada

OBJECTIF

En application du paragraphe 38.1 du Code canadien du travail, ce service favorise l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération dans les secteurs relevant de la compétence fédérale.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi canadienne sur les droits de la personne, 1978, article 11; Code canadien du travail, paragraphe 38.1

RESSOURCES (milliers $)	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	70	105
F&E (autres dépenses)	17	43
TOTAL	87	148
A.-P.	2	2

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Ce programme exerce un contrôle sur la discrimination sexiste en matière de rémunération, forme les agents régionaux de Travail Canada, informe les employeurs et d'autres personnes intéressées et assure des services de promotion et de conseils pour faire respecter le principe de la parité salariale. Il a été créé pour répondre aux besoins suivants : les obligations découlant de la Loi canadienne sur les droits de la personne; la réticence des employeurs à se conformer à celle-ci; et les critiques formulées en Chambre à propos de l'inaction des ministères. Le programme comporte une stratégie d'exécution en trois étapes : collecte et analyse de renseignements; sensibilisation des agents régionaux (agents des affaires du travail) et de la clientèle; et promotion du respect de la loi.

La Loi canadienne sur les droits de la personne, promulguée en mars 1978, prévoit que : "Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent dans le même établissement, des fonctions équivalentes." Il est interdit à l'employeur d'éliminer les différences en réduisant certaines rémunérations.

Le critère servant à déterminer la "valeur" est fonction à la fois de la compétence et de l'effort exigés, de la responsabilité assumée et des conditions de travail.

Les différences de rémunération entre hommes et femmes, pour un travail de valeur égale, sont autorisées si elles se fondent, sans égard au sexe, sur un "facteur raisonnable", selon les modalités prescrites dans les lignes directrices de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Les négociations collectives différentielles ne sont pas reconnues en tant que facteur raisonnable, pas plus que le marché de l'emploi.

Le Code canadien du travail (paragraphe 38.1) stipule que l'inspecteur qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employeur se livre, ou s'est livré, à des pratiques discriminatoires comme celles dont il est question en 4.2 ci-dessus, peut en aviser la CCDP ou porter plainte auprès de cette Commission.

Il importe de souligner qu'en principe, le Service de l'égalité de rémunération ne porte plainte qu'en dernier recours.

BÉNÉFICIAIRES

Les femmes qui sont à l'emploi des sociétés de la Couronne et des secteurs relevant de la compétence fédérale.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Le programme a été mis sur pied en 1984.

OBSERVATIONS

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions du Code canadien du travail, en 1978, l'écart entre les gains des hommes et des femmes est resté inchangé : les femmes travaillant à temps plein au Canada ne gagnent qu'environ 60 % de ce que gagnent les hommes.

La CCDP n'a réussi que très partiellement à faire respecter le principe de la parité salariale dans le secteur privé de compétence fédérale. Les employeurs offrent une résistance certaine aux méthodes de la Commission, qui procède par enquêtes.

Entre 1978 et 1984, Travail Canada n'a pratiquement rien fait pour s'acquitter des responsabilités complémentaires en matière de parité salariale qui lui incombent en vertu du Code canadien du travail.

La phase initiale du nouveau programme, c'est-à-dire la collecte et l'analyse des renseignements, est terminée.

La Division n'a pas pour objectif de surveiller l'application du principe de la rémunération égale pour un travail d'égale valeur, mais de donner aux agents des affaires du travail une formation sur les exigences de la loi et sur les stratégies visant à aider les employeurs à s'y conformer. Cette phase commence à l'automne 1985.

Un ou deux agents des affaires du travail de chaque bureau régional recevront, en outre, une formation plus approfondie et pourront ensuite apporter un soutien direct aux autres agents régionaux.

Après cette première étape, on fera porter l'effort sur la sensibilisation du "client" au principe même, à la manière d'étudier un système d'emploi pour y repérer les discriminations salariales fondées sur le sexe, et aux moyens de les corriger. Cette phase doit commencer en 1986-1987.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor, l'employeur des fonctionnaires fédéraux, possède un service appelé Groupe de la parité salariale, de quatre années-personnes, dont la fonction générale est de régler les plaintes portées auprès de la CCDP pour discrimination salariale fondée sur le sexe.

ANALYSE

Le présent programme a été intégré au ministère du Travail principalement parce qu'il possède déjà dans l'ensemble du pays un réseau d'agents des affaires du travail qui, de par leurs fonctions, sont déjà en contact de façon informelle avec les employeurs. De l'avis du Groupe d'étude, cette approche paraît sensée et susceptible de réduire au minimum les résistances que les employeurs pourraient opposer au principe de la parité salariale.

Pour que le gouvernement fédéral réussisse à s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de son propre code du travail par les moyens évoqués

ci-dessus, c'est-à-dire la promotion et la sensibilisation plutôt que le recours à la seule approche punitive, certaines conditions minimales devront être remplies :

a. Il faudra que les agents des affaires du travail connaissent aussi bien les textes de loi sur la parité salariale que les autres parties de la LCDP et du Code du travail, et leur accordent la même importance.

b. Travail Canada devra suivre cette activité de près de manière à s'assurer qu'elle produit effectivement des résultats et qu'elle ne sert pas uniquement à reporter à plus tard l'application du principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale.

c. Travail Canada et la Commission canadienne des droits de la personne devront travailler en collaboration étroite.

d. La Commission canadienne des droits de la personne devra disposer des ressources humaines nécessaires pour effectuer les enquêtes sur les plaintes additionnelles que cette approche entraînera.

En conformité avec le nouveau rôle du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada en matière d'élaboration des politiques et des programmes, il est de l'avis du Groupe d'étude que celui-ci devrait être investi de deux rôles liés au travail de la Division, à savoir :

- participer à la conception du programme au cours des étapes de formation et de promotion; et
- se charger de contrôler les résultats et d'analyser le rendement des programmes.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le programme sans aucun changement, mais d'évaluer son efficacité en 1987-1988, ainsi que de renforcer ses activités de contrôle et d'application liées à l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE
Travail Canada

OBJECTIF

Encourager et promouvoir l'égalité de la femme dans son milieu de travail, au moyen de recherches, de l'élaboration de politiques et d'un programme d'information.

DOCUMENT HABILITANT

1954 - Crédit 188.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
Traitements et salaires	384	440	478	478
F&E (autres dépenses)	405	374	547	497
Subventions et contributions	-	-	25	25
Immobilisations	1	1	8	2
TOTAL	790	815	1,058	1,002
A.-P.	12.2	11.5	13	13

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a été créé en 1954 pour fournir conseils et services aux femmes qui occupent un emploi rémunéré. C'est l'un des plus anciens services créés par les gouvernements fédéraux successifs pour s'occuper des questions féminines.

Le Bureau surveille la législation, les politiques et les programmes et recommande des modifications susceptibles de favoriser l'égalité des femmes dans le milieu de travail; il mène des recherches économiques et statistiques sur les obstacles à la promotion de la femme; il publie des rapports concernant la situation des femmes sur le marché du travail et les moyens de l'améliorer; il tient un centre d'information à l'usage du public (renseignements, publications, rapports, présentations audio-visuelles, stands d'exposition); au moyen de conférences, de colloques et d'ateliers, il sensibilise le public aux questions qui intéressent les femmes occupant un emploi rémunéré; enfin, il représente le Canada dans les rencontres internationales touchant le travail rémunéré des femmes.

Le centre de références répond aux demandes de renseignements émanant des organismes féminins, des chercheurs, des journalistes, des étudiants et des fonctionnaires.

L'orientation fondamentale du Bureau de la main-d'oeuvre féminine s'est modifiée quelque peu. Axé autrefois sur l'intégration des femmes au marché du travail, il veille maintenant davantage à ce qu'elles aient des chances égales, qu'elles ne souffrent pas de discriminations cachées ("discrimination systémique"), qu'elles reçoivent un traitement égal (rémunération égale pour un travail de valeur égale) et qu'elles ne soient pas soumises à des risques indus (dangers pour le système reproductif).

BÉNÉFICIAIRES

Il ne s'agit pas d'un programme de dépenses. Ses bénéficiaires indirects sont les femmes membres de la population active et celles qui prévoient entrer ou retourner sur le marché du travail, les employeurs et leurs organisations, ainsi que les syndicats.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Les activités du Bureau et son orientation viennent de subir des modifications. Une évaluation est prévue plus tard.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Dans le cadre d'un plan visant à transformer son rôle et son organisation, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a récemment été placé sous l'autorité du sous-ministre adjoint chargé des politiques. Son rôle en matière d'élaboration des politiques et des programmes sera dorénavant élargi. Le Groupe d'étude tire encouragement du fait que le Ministère a pris l'initiative de veiller à ce qu'on tienne compte des préoccupations féminines au moment où les politiques et les programmes sont élaborés, et non après.

Divers groupements féminins considèrent que le rôle du Bureau dans la sensibilisation du public aux problèmes des femmes au travail est extrêmement important.

Travail Canada administre un certain nombre d'autres activités axées sur l'aiguillage et l'information.

Il n'existe pas de rapport structuré entre le Bureau de la main-d'oeuvre féminine et les activités régionales de Travail Canada visant à appliquer la législation du travail qui touche les travailleuses.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le programme tel quel, sauf que :

a. Le Bureau devrait aider à élaborer des critères de formation pour l'application des dispositions législatives concernant les conditions de travail (rémunération égale, congés de maternité, etc.).
b. Le centre de références du Bureau de la main-d'oeuvre féminine devrait faire partie des divers services d'information que l'on prévoit regrouper de façon plus rentable.

IMMIGRATION ET CITOYENNETÉ

INTRODUCTION

Pour le Canada et les Canadiens, l'immigration et le processus d'établissement qui mène à l'acquisition de la citoyenneté sont lourds de conséquences. La nature même de notre société, la taille et la structure de notre population ainsi que la force et la diversité de notre économie ont toujours dépendu, et continuent dans une très large mesure de dépendre, des personnes qui choisissent de venir au Canada et de celles que nous y admettons.

Le désir de venir au Canada est en grande partie fonction de la situation internationale, surtout des écarts de revenu, des conditions relativement aisées d'admission au pays et de certains autres attraits relatifs.

Ce sont la Loi sur l'immigration et les politiques du gouvernement qui déterminent qui nous admettons. Elles sont, ou devraient être le fruit d'un choix national délibéré.

La Loi sur l'immigration de 1978 repose sur le principe que le Canada a le droit absolu et souverain de décider qui il admet à titre d'immigrant et qui peut devenir citoyen canadien. La loi prévoit un cadre en vertu duquel le gouvernement peut infléchir le mouvement d'immigration pour servir au mieux les intérêts du Canada. Elle comporte une série équilibrée d'objectifs touchant les aspects socio-économiques et démographiques du Canada, la réunion des familles, l'asile aux réfugiés et d'autres buts d'ordre humanitaire, ainsi que la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des Canadiens.

La Loi trace le cadre d'un système de sélection des immigrants; elle prévoit la possibilité de renvoyer du Canada les personnes qui s'y trouvent illégalement et donne le droit d'en appeler des décisions d'expulsion ou de non-admission.

Une fois qu'un immigrant est reçu, des dispositions sont prévues à l'échelle fédérale ou provinciale pour lui permettre de suivre des cours de langue et de se prévaloir d'un éventail de services d'établissement et d'aide sociale. Il peut, en vertu de la Loi sur la citoyenneté, demander la citoyenneté trois ans après son arrivée.

D'après son mandat, le Groupe d'étude devait étudier 25 éléments de programme (regroupés ici en 15 unités pour plus de clarté) nécessitant au total 140 millions de dollars par an et 2,359 années-personnes pour leur administration. Le Groupe s'est par ailleurs penché, sans les analyser à fond, sur deux autres éléments liés à l'immigration dont le coût est d'environ 90 millions. Cette somme représente l'aide sociale que les provinces doivent verser aux personnes qui attendent une décision quant à la reconnaissance de leur statut de réfugié et les cours de langue financés par la CEIC. Le montant total s'élève à au moins 230 millions, dont quelque 210 millions en dépenses directes ou indirectes du gouvernement fédéral.

À des fins d'analyse, les 15 éléments du programme ont été répartis selon trois grands domaines :

> **Sélection** : politique et activités visant la sélection des personnes qui sollicitent le statut d'immigrant.
>
> **Application de la loi et arbitrage** : politique et activités visant à prévenir l'entrée au Canada de personnes non admissibles et à prévoir l'expulsion des personnes en situation administrative irrégulière et processus d'arbitrage nécessaire à la prise des décisions.
>
> **Établissement** : éventail des services offerts aux immigrants pour les aider à s'établir, leur fournir de l'aide sociale et leur accorder la citoyenneté, s'il y a lieu.

Le fait que, souvent, les mesures prises dans un des trois domaines ci-dessus influent sur les autres, complique notre examen des composantes Immigration et Citoyenneté. Par exemple, la facilité d'obtention des prestations de bien-être social peut accroître le nombre d'immigrants illégaux. D'autre part, lorsque des personnes, entrées illégalement, ont réussi à demeurer au Canada pendant bon nombre d'années, il devient très difficile de ne pas les sélectionner au nom d'une sorte d'amnistie. De même, si une modification du système de sélection suppose qu'un plus grand nombre d'immigrants doivent suivre des cours de langue, il faudra augmenter les budgets des services d'établissement, et ainsi de suite.

Notre étude se heurte en outre au fait qu'il existe peu de renseignements fermes sur les préférences et l'attitude du public au sujet de l'immigration. D'une part, les données obtenues par sondage révèlent, et c'est le cas depuis bon nombre d'années, que la majorité des Canadiens s'opposent à l'accroissement des niveaux d'immigration. D'ailleurs, des incidents survenus à Toronto, Vancouver et Montréal, confirment qu'il existe un certain degré de tension et de ressentiment, peut-être teintés de racisme. D'autre part, presque tous les mouvements organisés (groupes d'avocats, organismes confessionnels qui parrainent des réfugiés, associations d'aide aux immigrants, etc.) favorisent l'admission d'un plus grand nombre d'immigrants, un élargissement des critères et des amnisties dans certains cas particuliers. Or, bien entendu, ceux dont l'opinion est la mieux définie sont davantage recherchés par la presse et sont mieux représentés devant des commissions parlementaires. De plus, il semble que ce soit ceux que les médias montrent le plus souvent lorsqu'ils traitent de l'immigration.

SÉLECTION DES IMMIGRANTS EN 1984

Le nombre d'immigrants admis au Canada en 1984 (88,000) est bas, si l'on considère que la moyenne annuelle sur dix ans avait été de 122,000. Cette situation est largement attribuable au faible nombre d'immigrants (2,500, dont quelque 1,000 employés de maison) requis pour des postes ne pouvant être occupés par des Canadiens.

Sur 88,000 immigrants admis en 1984,

- près de 20,000 étaient des immigrants dits indépendants, ce qui comprend les membres de la famille immédiate qui les accompagnent, dont 3,500 entrepreneurs, 2,300 retraités et 2,700 travailleurs autonomes;

- 44,000 étaient des membres de la catégorie de la famille (soit des enfants mineurs ou parents et conjoints) parrainés par des personnes déjà admises au Canada et reçus sans sélection, si ce n'est l'examen médical et l'examen sécuritaire;

- 8,000 étaient des parents aidés (soit les frères et soeurs, tantes, oncles et cousins de personnes déjà admises au Canada) qui ne peuvent se qualifier comme immigrants indépendants et à qui l'on accorde de 20 à

30 points supplémentaires du fait qu'ils sont parrainés par un immigrant ayant déjà obtenu le droit d'établissement;

- plus de 15,000 étaient des réfugiés au sens de la Convention, ou des membres d'une catégorie désignée, la plupart de ceux-ci n'étant pas, selon la définition des Nations Unies, des réfugiés mais traités comme tels.

APPLICATION DE LA LOI ET ARBITRAGE

Les activités du Programme d'immigration qui concernent l'application de la loi visent à empêcher que ne soient admises au Canada des personnes pouvant constituer une menace pour la santé publique, le bien-être social et économique et la sécurité nationale, ainsi qu'à trouver et à renvoyer les personnes non admissibles qui s'y trouvent déjà. Ces interventions sont nécessaires pour que le système de sélection fonctionne de façon à assurer un flux planifié et ordonné d'immigrants réunissant les conditions voulues et de réfugiés authentiques.

En matière d'immigration, le respect de la loi repose à la fois sur la prévention et le contrôle. Mais de généreuses dispositions concernant le droit de recours et d'appel sont prévues. Les mesures préventives sont les moins coûteuses, puisqu'il est plus facile de refuser l'entrée au Canada à des personnes non admissibles que de les repérer et de les renvoyer une fois qu'elles s'y trouvent.

Voici les deux principales mesures préventives :

a. que tous les visiteurs obtiennent un visa à l'étranger avant d'entrer au Canada, sauf les ressortissants des pays expressément énumérés dans le Règlement;
b. que personne ne puisse entrer légalement au Canada sans avoir passé au contrôle de l'immigration au préalable à la frontière ou à l'aéroport. Ces mesures préventives ont coûté 15 millions de dollars en 1984, 300,000 visas de visiteur ayant été délivrés à l'étranger et environ 35 millions de visiteurs, de résidents et de citoyens canadiens rentrant au pays ayant passé devant des agents des douanes ou des services d'immigration aux frontières.

Quant aux mesures de contrôle, elles comportent des enquêtes sur les infractions à la Loi sur l'immigration ainsi que le repérage et l'arrestation des personnes se trouvant au Canada illégalement. En 1984, les agents d'immigration ont effectué 65,000 enquêtes et fait rapport sur 22,000 contrevenants. Il s'agissait dans la plupart des cas de personnes qui avaient indûment prolongé un séjour. En général, ils quittent volontairement le pays ou se font délivrer un permis du Ministre pour pouvoir réaliser l'objectif de leur séjour. Les personnes qui se voient refuser l'admission ou qui se trouvent en situation administrative irrégulière au Canada en raison d'une infraction plus grave (travail illégal, p. ex.) doivent faire instruire leur cas par un arbitre. Celui-ci détermine leur admissibilité, décide si elles doivent quitter le Canada et, dans l'affirmative, prononce une ordonnance de renvoi. En 1984, les arbitres ont tenu 11,000 enquêtes et prononcé plus de 5,000 ordonnances de renvoi.

Lors de l'enquête, la personne se trouvant sur le point d'être frappée par une ordonnance de renvoi peut revendiquer le statut de réfugié si elle craint d'être persécutée dans son pays. Environ 90 % des enquêtes sont ajournées à ce titre.

La détention de personnes susceptibles soit de constituer une menace pour elles-mêmes ou pour autrui, soit de ne pas se présenter à leur enquête, occasionne des frais considérables. En 1984, 7,000 personnes ont ainsi été détenues pendant huit jours en moyenne, ce qui a entraîné des dépenses de 4.5 millions de dollars.

Le titulaire d'un visa de visiteur valide qui se voit refuser l'admission peut en appeler de l'ordonnance de renvoi à la Commission d'appel de l'immigration, puis à la Cour fédérale et à la Cour suprême. Celui dont la revendication du statut de réfugié est rejetée peut demander que la Commission d'appel la réexamine.

ÉTABLISSEMENT ET CITOYENNETÉ

Par l'entremise du Secrétariat d'État et de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, le gouvernement fédéral finance un certain nombre de programmes d'aide visant l'intégration des immigrants, l'aide sociale à l'intention de ceux qui ne s'adaptent pas et l'attribution de la citoyenneté à ceux dont l'intégration est confirmée.

Ces ministères administrent deux programmes analogues qui ont pour objet de soutenir quelque 200 organismes du secteur privé qui fournissent des services d'aide à l'adaptation et à l'établissement des immigrants. Leur coût total s'élève à 7.4 millions de dollars. Comme on le verra sous la rubrique pertinente concernant chacun de ces deux programmes, le Groupe d'étude recommande leur fusion et leur renforcement.

Outre le financement des services d'aide à l'établissement, le Secrétariat d'État appuie la prestation de cours de langue, à frais partagés avec les provinces, et la CEIC administre, en application de la Loi nationale sur la formation, un programme de formation linguistique de 55 millions de dollars dont une partie est réservée aux immigrants qui entrent sur le marché du travail.

Chaque année, la CEIC prend en charge environ 10,000 réfugiés et le gouvernement fédéral dépense quelque 35 millions de dollars au titre du bien-être social consenti aux réfugiés parrainés et à un nombre restreint d'autres immigrants démunis. D'autre part, les provinces versent aux immigrants des prestations de bien-être social (montant indéterminé) à condition qu'ils aient résidé au moins un an au Canada ou obtenu un premier emploi. Les provinces soutiennent de la même façon les éventuels réfugiés en attente d'une décision au sujet de leur revendication. Selon la CEIC, le coût annuel de cette aide, qui est partageable avec le gouvernement fédéral, est de 38 millions de dollars.

Des groupes confessionnels et autres groupes privés parrainent annuellement quelque 4,000 immigrants, sans qu'il en coûte quoi que ce soit au gouvernement fédéral ni aux gouvernements provinciaux.

En 1984, environ 80 des 130 millions de dollars consacrés aux frais d'établissement intéressaient les 11,000 réfugiés pris en charge par le gouvernement fédéral, et quelque 38 millions ont servi aux auteurs de 20,000 revendications en suspens. La part du fédéral avoisine 110 millions.

GRANDES QUESTIONS

Le Groupe d'étude a dégagé les grands points suivants en matière d'immigration :

NÉCESSITÉ D'UNE SÉLECTION POSITIVE DES IMMIGRANTS

Un flot d'immigration d'un niveau raisonnable et constant ne sera accepté par l'opinion que dans la mesure où il sera perçu comme étant composé de personnes qui s'adaptent facilement et contribuent à la vie économique et sociale du Canada.

Or, c'est de moins en moins le cas. Depuis 1982, le gouvernement a cessé de fonder la sélection des immigrants indépendants sur les professions qui sont en demande au Canada.

Seules les personnes ayant un emploi réservé sont autorisées à entrer au Canada. De fait, les plus compétents se trouvent exclus tandis qu'un nombre élevé d'immigrants probablement moins susceptibles de s'adapter continuent d'arriver.

La proportion des immigrants sélectionnés est tombée à 14 % (contre 30 %) du mouvement annuel qui est lui-même passé de 122,000 (moyenne sur 10 ans) à 88,000.

La moitié du mouvement est maintenant constituée de membres parrainés de la catégorie de la famille, dont le tiers finissent par entrer sur le marché du travail, mais sans que les conséquences de cette intégration n'aient été déterminées au préalable.

Exception faite des quelque 6,000 personnes autonomes travaillant à leur compte ou ayant leur propre entreprise, une bonne part des 26,000 autres admises au Canada l'ont été pour des raisons d'ordre humanitaire. Bon nombre d'entre elles ont dû fuir une situation dangereuse ou des conditions économiques et sociales intenables dans leur pays. Le tiers peut-être des personnes sélectionnées ont effectivement besoin de protection au sens où l'entend la Convention des Nations Unies.

Le problème est que bon nombre des membres de ce dernier groupe croissant n'auraient jamais pu satisfaire aux normes de sélection et qu'ils comptent beaucoup sur les prestations de bien-être social et d'aide à l'établissement.

Celles-ci coûtent donc de plus en plus cher. Ce genre de mouvement convient de moins en moins à notre société axée sur la technologie.

Il est essentiel de mieux équilibrer le mouvement d'immigration pour éviter que le Canada n'ait de sérieux problèmes économiques et sociaux à long terme. Pour y arriver, il faut insister sur la sélection positive, à l'étranger, d'immigrants qui contribueront vraiment à notre développement économique et social.

La restriction actuelle que comporte le système de sélection devrait être supprimée pour permettre à un plus grand nombre d'immigrants compétents, mais bien choisis, d'entrer au Canada sans avoir nécessairement un emploi réservé. Il faudrait tenir compte des compétences en demande au Canada et accorder plus d'importance à la connaissance des langues officielles, au niveau d'instruction et à la capacité de s'adapter. De fait, les adultes qui n'ont pas accompli au moins 10 ans d'études ne devraient pas être admis à moins qu'ils ne soient parrainés à titre de réfugiés ou de membres de la catégorie de la famille.

La catégorie de la famille devrait être maintenue, moyennant de légères modifications afin d'exclure les parents et les grands enfants en âge de travailler. Ceux-ci devraient être appréciés comme immigrants indépendants.

Les parents aidés devraient continuer d'être appréciés à titre d'immigrants indépendants, mais pas plus de 10 % des points requis pour être admis ne devraient leur être attribués du fait qu'ils ont des parents au Canada.

L'expression "catégorie désignée" devrait être réservée aux ressortissants des pays du bloc communiste et aux situations où la personne en cause serait un réfugié au sens de la Convention si elle ne se trouvait plus dans son pays d'origine. Les personnes qui immigrent pour des raisons d'ordre économique ou qui sont temporairement déplacées devraient être appréciées selon les critères de sélection habituels, notamment leur capacité de s'adapter et de réussir au Canada.

IMMIGRATION ILLÉGALE OU ILLICITE

L'immigration illicite compromet le mouvement planifié. Un nombre grandissant de personnes réussissent à entrer au Canada en tournant ou en violant les dispositions sur l'immigration. Une fois qu'elles y ont pris pied, elles y demeurent et y travaillent pendant des périodes prolongées. Après quelques années, il peut être extrêmement difficile de les renvoyer. Lorsqu'un grand nombre de ces personnes séjournent ici longtemps, l'amnistie, sous une forme ou une autre finit presque inévitablement par leur être accordée.

Cette véritable agression contre des systèmes conçus avant tout pour assurer les droits d'asile et d'appel a abouti à une situation où pratiquement toute personne qui se voit refuser l'admission au Canada ou qui indûment y prolonge son séjour peut revendiquer le statut de réfugié. Il est donc impossible de distinguer rapidement les revendications fondées.

Les responsables du processus de reconnaissance du statut de réfugié ne peuvent traiter 700 nouvelles demandes par mois en plus de l'arriéré de 20,000 revendications. Les retards sont tels que tout revendicateur est pratiquement assuré de pouvoir demeurer au Canada, d'être autorisé à y travailler ou à recevoir des prestations de bien-être social pendant au moins 40 mois avant qu'une décision ne soit prise. Comme l'arriéré croît rapidement, cette période de grâce ne peut que s'allonger. À ce jour, environ 30 % seulement des demandes sont acceptées, mais lorsque tous les cas auront été entendus, il sera politiquement difficile de renvoyer du Canada les revendicateurs - dès lors implantés au pays - dont la demande aura été rejetée. Non seulement cette situation grève lourdement les ressources, mais plus elle dure, plus elle pousse de gens à tenter de s'établir au Canada.

Tant que ce problème ne sera pas enrayé et réglé, il sera difficile, sinon impossible, d'assurer le mouvement d'immigration équilibré et crédible évoqué ci-dessus.

Tout nouveau système d'instruction des demandes devra être juste et rapide. Ceux qui ont vraiment besoin de protection devraient obtenir le statut de réfugié le plus rapidement possible. Toutefois, l'établissement de procédures d'immigration justes ne devrait pas pour autant ouvrir un accès illimité aux personnes dont la revendication

du statut de réfugié n'est pas fondée ni à celles qui, se disant visiteurs, cherchent à devenir résidents permanents.

On pourrait régler une partie du problème en exigeant que les ressortissants de la plupart des pays aient un visa de visiteur. Mais il importerait encore plus de stipuler que les revendications du statut de réfugié ne puissent être présentées qu'à l'étranger, sauf pour les personnes qui arrivent "en catastrophe" ("hot flight") par transport direct du pays qu'elles fuient. Cette méthode exigerait que l'on négocie avec des pays intermédiaires qui sont en liaison aérienne avec le Canada, et que l'on s'assure que les revendicateurs refoulés seront acceptés et que leur cas sera entendu.

Ces changements ne régleraient toutefois pas le problème de l'arriéré des revendications en suspens. À ce sujet, le Groupe d'étude propose au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'appliquer les mesures suivantes :

a. Un examen administratif rapide des dossiers afin de déterminer qui peut être admis sur-le-champ au Canada à titre de réfugié ou de membre d'une autre catégorie d'immigrants.

b. Des entrevues, par quelque 50 juges nommés temporairement, avec les candidats dont la demande n'aura pas été retenue à la première étape, de manière à ce que tous les cas soient réglés dans 18 mois.

c. Le renvoi du Canada des personnes qui n'auront pas été reçues comme réfugiés au sens de la Convention et qui ne seront pas admissibles autrement, sauf si elles jouissent d'un droit d'appel.

COÛT CROISSANT DES PRESTATIONS DE BIEN-ÊTRE SOCIAL ET DE L'AIDE À L'ÉTABLISSEMENT

Le coût de l'aide sociale, des cours de langue et des services d'aide à l'établissement, offerts surtout aux réfugiés démunis, s'est accru considérablement. Il s'établit maintenant à 100 millions de dollars par année. De plus, les provinces versent des prestations de bien-être social aux immigrants démunis qui ont résidé un an au Canada ou qui ont perdu leur premier emploi. Le gouvernement fédéral assume la moitié de ces dépenses.

Le montant de l'aide sociale est en partie fonction de la mesure dans laquelle le gouvernement réussit à sélectionner des immigrants aptes à subvenir à leurs besoins une fois au Canada et à restreindre l'afflux de ceux qui risquent de devenir une charge. Le coût des transferts aux provinces au titre du bien-être social devrait donc diminuer par suite d'une sélection positive et de l'adoption d'un nouveau processus de reconnaissance du statut de réfugié.

Toutefois, l'accroissement du coût de notre programme d'accueil des réfugiés ne sera endigué que si le gouvernement prend en charge un nombre moins élevé de réfugiés et qu'il réserve une certaine partie des fonds aux groupes répondants du secteur privé les plus efficaces, pour leur permettre d'augmenter leurs activités.

De même, tout l'ensemble des programmes d'établissement et d'intégration pourrait être rendu plus efficace si l'on regroupait le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants de la CEIC avec le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État, en augmentant les ressources de manière à combler certaines des lacunes que comporte la prestation des cours de langue, particulièrement aux immigrantes qui, bien souvent, ne peuvent accéder aux programmes normaux à plein temps.

RÉSUMÉ DES CHANGEMENTS PROPOSÉS

I. SÉLECTION POSITIVE DES IMMIGRANTS

Comme on pourra le voir dans les analyses des programmes pertinents, le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de prendre un certain nombre de mesures d'ordre administratif dans chacun des trois domaines examinés, dont :

- Réorienter le système en mettant l'accent sur la sélection positive, à l'étranger, d'immigrants qui contribueront vraiment au bien-être économique et social de la société canadienne.

- Élargir et accroître considérablement la sélection des immigrants indépendants, c'est-à-dire :

  a. ne plus exiger d'emploi réservé
  b. attribuer des points supplémentaires aux personnes dont les compétences sont recherchées

c. accorder, au moment de la sélection, plus d'importance à la connaissance de la langue, au niveau d'instruction et à la capacité probable de s'adapter.

- Maintenir la catégorie de la famille, à quelques légères modifications près (par exemple, exiger que les parents, parrainés par des citoyens ou par des résidents permanents, soient âgés d'au moins 60 ans; et que les enfants parrainés aient moins de 18 ans, plutôt que moins de 21 ans).

- Faire passer les "parents aidés" dans la catégorie des immigrants indépendants. Le nombre de points supplémentaires accordés correspondrait à 10 % de la note de passage plutôt qu'aux 20 à 30 points prévus par le système actuel, et un emploi réservé ne serait plus exigé, ce qui accroîtrait probablement le nombre de parents aidés arrivant au Canada, mais permettrait aussi de s'assurer qu'il s'agit bien de personnes ayant, à long terme, de véritables chances de s'implanter au Canada.

- Ne procéder à la sélection des réfugiés qu'à l'étranger, leur nombre dépendant du parrainage des intéressés par des Canadiens et de leur capacité de s'adapter. L'expression "catégorie désignée" devrait être réservée aux ressortissants des pays de l'Europe de l'Est et aux situations où la personne en cause serait un réfugié au sens de la Convention si elle ne se trouvait plus dans son pays d'origine.

II. PRÉVENTION DU RECOURS ABUSIF À LA REVENDICATION DU STATUT DE RÉFUGIÉ

- Enrayer à la source les principaux afflux d'immigrants illicites tout en maintenant des voies de recours justes et équitables et le caractère humanitaire du programme d'immigration.

- Exiger un visa de visiteur des ressortissants de la plupart des pays.

- Insister pour que les revendications du statut de réfugié ne soient présentées qu'à l'étranger, sauf pour les personnes arrivant directement du pays qu'elles fuient ("hot flight").

- Examiner rapidement l'arriéré de 20,000 revendications du statut de réfugié, et à cette fin :

  a. procéder à un examen administratif de l'arriéré pour déterminer qui peut être admis sur-le-champ au Canada à titre de réfugié ou autre;
  b. faire effectuer par quelque 50 juges nommés temporairement des entrevues avec les candidats dont la demande n'aura pas été retenue à la première étape, de manière à liquider tous les dossiers en 18 mois;
  c. renvoyer du Canada toutes les personnes à qui les juges n'auront pas reconnu le statut de réfugié.

III. ÉTABLISSEMENT D'UNE NOUVELLE ASSOCIATION AVEC LE SECTEUR PRIVÉ POUR FACILITER L'ADAPTATION DES RÉFUGIÉS

- Réorienter le système d'aide à l'établissement et à l'adaptation des immigrants.

- Mettre fin à la prise en charge des réfugiés par le gouvernement fédéral, mais élaborer un important programme de partage des dépenses engagées à ce titre par les groupes répondants du secteur privé.

- Regrouper le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants de la CEIC avec le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État en augmentant les ressources affectées à la prestation de cours de langue par des groupes du secteur privé.

Les répercussions générales de ces mesures et des autres changements proposés seraient les suivantes :

  a. Le nombre d'immigrants serait un peu plus élevé et s'accroîtrait suivant la conjoncture économique.
  b. Les immigrants choisis s'adapteraient mieux et plus rapidement à la vie canadienne, tout en y contribuant.
  c. Les problèmes liés à la présence au Canada d'un très grand nombre de résidents éventuels non sélectionnés qui sont entrés au Canada illégalement ou qui y ont indûment prolongé leur séjour diminueraient considérablement.
  d. Le gouvernement fédéral économiserait environ 20 millions de dollars au titre de l'aide à l'adaptation et 19 millions de dollars pour l'aide

sociale fédérale-provinciale. Il réaliserait aussi des économies indirectes grâce aux coûts réduits de l'aide à l'établissement et de l'aide sociale et d'autres économies au titre des établissements offrant des cours de langue. En 1987-1988, l'économie nette totale pourrait être de 60 millions par an.

SÉLECTION DES IMMIGRANTS INDÉPENDANTS

OBJECTIF

Attirer et sélectionner des immigrants réunissant les conditions voulues pour devenir des résidents permanents et des citoyens du Canada.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration.

RESSOURCES (milliers $)	**1985/86**	
	AEC	**CEIC**
Traitements et salaires	11,897	5,600
F&E	7,124	410
Allocations*	4,426	--
TOTAL	23,447	6,010
A.-P. des ministères	256**	241
Personnel recruté sur place à l'étranger	538	S/O

* Allocations des agents d'immigration en poste à l'étranger.

** Environ la moitié de ces ressources sont consacrées à l'étude du cas des membres de la famille des requérants principaux.

DESCRIPTION

Conformément au niveau d'immigration établi annuellement, le ministère des Affaires extérieures recrute et sélectionne des immigrants indépendants avec l'aide d'Emploi et Immigration Canada.

La catégorie des immigrants indépendants comprend 1) les immigrants indépendants, 2) les entrepreneurs, 3) les travailleurs autonomes et 4) les retraités.

Immigrants indépendants

Les requérants indépendants doivent obtenir 50 points pour être admis au Canada. Toutefois, depuis le 1er mai 1982, tous les immigrants indépendants doivent être en possession d'une offre d'emploi validée par Emploi et Immigration Canada. Ce ministère accorde son autorisation

essentiellement lorsqu'il s'est assuré qu'aucun Canadien n'est disponible pour occuper le poste. Le nombre d'immigrants indépendants est donc passé de 33,000 en 1982 à 13,000 en 1984. Toutefois, seulement 2,500 de ces 13,000 immigrants indépendants admis au Canada en 1984 avaient une offre d'emploi validée. Les autres étaient des membres de la famille accompagnant les premiers; des employés de maison ayant obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre d'un programme suivant lequel les personnes qui ont agi pendant trois ans à ce titre pouvaient résider en permanence au Canada; et des personnes admises en vertu du pouvoir discrétionnaire exercé par les agents d'immigration.

Entrepreneurs

Pour immigrer à titre d'entrepreneur, une personne doit avoir l'intention d'exploiter au Canada une entreprise qui emploiera un ou plusieurs citoyens canadiens ou résidents permanents et être en mesure d'y investir une somme importante. Le nombre d'entrepreneurs admis est passé de 1,475 en 1982 à 3,555 en 1984. Ce nombre comprend les membres des familles qui les accompagnaient. En 1984, il n'y a eu que 1,014 entrepreneurs proprement dits.

Travailleurs autonomes

Un travailleur autonome est une personne qui a l'intention de fonder, au Canada, une entreprise qui lui procurera un emploi ou qui contribuera à la vie culturelle et artistique du Canada. En 1982, 4,889 personnes rentraient dans cette catégorie contre 2,705 en 1984. Ici encore, les personnes à charge qui les accompagnent sont incluses. En 1984, 886 requérants principaux se sont présentés à titre de travailleurs autonomes.

Retraités

Pour être admissible à titre de retraité, une personne doit être âgée d'au moins 55 ans et ne pas avoir l'intention de travailler au Canada. Au cours des dernières années, 2,000 personnes appartenant à cette catégorie ont été admises annuellement au Canada.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

Le nombre d'immigrants indépendants sélectionnés a diminué considérablement depuis l'entrée en vigueur en 1982 de l'exigence de posséder une offre d'emploi validée. En 1984, seulement 2,500 offres d'emploi ont été validées par un Centre d'emploi du Canada, dont quelque 1,300 dans le secteur des services (surtout des postes d'employés de maison). Le recours au seul processus de la réservation préalable d'emploi peut jouer au détriment des petites entreprises canadiennes qui ne peuvent se permettre de recruter du personnel à l'étranger. À mesure que l'économie prend de l'expansion, il serait bon de revenir à une formule d'appréciation objective selon laquelle des points seraient attribués aux personnes exerçant une profession qui est en demande et l'admission étant interdite à celles dont la profession ne l'est pas.

Pour ce qui est des retraités, il faudrait veiller à ce qu'ils ne deviennent pas un fardeau pour le Canada. De toute façon, l'examen de leur revenu assure qu'ils n'auront probablement pas besoin d'aide sociale. Toutefois, il se peut qu'ils aient recours aux services médicaux tout aussi souvent que l'ensemble des personnes faisant partie de ce groupe d'âge. Le Canada s'engage ainsi à assumer des frais importants.

Dans le processus de sélection des entrepreneurs, le gouvernement fédéral a le dernier mot, mais il appartient aux provinces d'examiner le projet envisagé par le requérant. En règle générale, les provinces vérifient avant tout les antécédents du requérant sur le plan des affaires, alors que le montant de l'investissement prévu ne les préoccupe pas autant. Il n'y a pas de "chiffre magique", tel qu'un minimum de 100,000 $. Toutefois, pour qu'une entreprise présente des avantages pour le Canada, elle doit être assurée d'un seuil critique de financement. Mais, et cela est encore plus important, d'après certains exemples connus et les données statistiques, on sait qu'une partie des projets annoncés ne sont jamais réalisés, que ce soit intentionnellement ou non. Les rapports d'EIC indiquent qu'il y a abus dans 15 % des cas.

D'ordinaire, les travailleurs autonomes n'entrent pas au pays avec des capitaux importants. À moins que le candidat ne présente, pour le Canada, des avantages hors pair, une catégorie distincte ne semble pas justifiée ici, surtout si le système intégral de sélection est rétabli.

Il ne faut pas oublier qu'en vertu d'une entente conclue avec le gouvernement fédéral, la province de Québec exerce un pouvoir discrétionnaire certain dans la sélection de ses immigrants. Par conséquent, les requérants dont la demande est rejetée par les autorités fédérales ont toujours la possibilité d'emprunter une autre voie pour entrer au Canada s'ils sont acceptés par le Québec.

ÉVALUATION

Aucune disponible.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

- rétablir le système de points d'appréciation; accroître le nombre de points attribués aux requérants dont la profession est en demande et dont la connaissance du français ou de l'anglais est suffisante; refuser formellement l'admission lorsque la demande dans la profession est nulle; et continuer d'accorder des points pour les offres d'emploi validées;
- n'accorder l'admission qu'aux retraités qui ont des proches parents au Canada et qui sont d'anciens citoyens canadiens ou résidents;
- exercer un contrôle plus serré sur la catégorie des entrepreneurs de façon à modifier les critères de sélection et, partant, à réduire au minimum les abus;
- éliminer la catégorie des travailleurs autonomes et donner suffisamment de latitude aux agents d'immigration pour qu'ils puissent sélectionner des travailleurs autonomes qui réunissent les conditions voulues.

IMMIGRATION DE PROCHES PARENTS
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Le droit canadien relatif à l'immigration prévoit expressément la réunion des parents et des immigrants.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration.

RESSOURCES* (milliers $)	**1984-85 EIC**
Traitements et F&E (autres dépenses)	6,000
A.-P.	300

* Environ la moitié des ressources d'AEC indiquées dans le document portant sur la sélection des immigrants indépendants sont consacrées à l'étude du cas des membres de la famille des requérants principaux.

DESCRIPTION

Catégorie de la famille

Les proches parents d'immigrants ou de citoyens (la catégorie de la famille) sont admis au Canada s'ils sont parrainés. Ils ne sont pas appréciés en vertu du système de points, n'ont pas besoin d'exercer une profession en demande, etc. Ils doivent simplement satisfaire aux critères fondamentaux, c'est-à-dire être en bonne santé et avoir bonne réputation. De plus, leur parrain au Canada doit s'engager à les aider financièrement pendant une période pouvant atteindre 10 ans, s'ils ne peuvent subvenir à leurs besoins.

Les proches parents appartenant à la catégorie de la famille sont essentiellement le conjoint, les enfants mineurs, les parents ou grands-parents âgés ou encore les fiancé(e)s d'immigrant(e)s ou de citoyen(ne)s.

Au cours des trois dernières années, le nombre de ces proches parents que des immigrants ou des citoyens ont fait venir au Canada a oscillé entre 44,000 et 50,000, ce qui représentait de 41 à 55 % du mouvement d'immigration total.

Afin de faciliter la réunion des familles, le Ministère accorde une grande priorité à l'étude du cas de ces proches parents.

Parents aidés

La politique d'immigration favorise également beaucoup les "parents aidés". Cette catégorie comprend les frères et soeurs ainsi que les tantes, oncles, nièces, neveux et les personnes à leur charge.

Les parents aidés sont parrainés par des parents et reçoivent entre 15 et 30 points supplémentaires; il faut un minimum de 50 points pour être admis au Canada. Grâce à ce très généreux boni, de nombreuses personnes ont été admises au Canada, qui n'auraient pu l'être autrement. Toutefois, depuis le 1er mai 1982, une exigence temporaire a été établie : les parents aidés doivent avoir une offre d'emploi validée par un Centre d'emploi du Canada. Une telle validation suppose qu'aucun résident canadien n'est disponible pour occuper le poste en question.

Au cours des trois dernières années, il y a eu entre 5,000 et 12,000 parents aidés, ce qui représente entre 6 et 10 % du mouvement d'immigration total.

ÉVALUATION

Cet élément du mouvement d'immigration n'a pas été évalué officiellement.

OBSERVATIONS ET ANALYSE

La catégorie de la famille a été établie en partie pour compenser le fait que les immigrants ne sont pas tous accompagnés des membres de leur famille lorsqu'ils viennent au Canada. Le nombre de personnes de la catégorie de la famille arrivant chaque année au Canada est donc, en principe, proportionnel au nombre d'immigrants déjà sélectionnés en vue de l'obtention du droit d'établissement. Parmi les 44,000 membres de la catégorie de la famille admis au Canada en 1984, on compte 17,500 conjoints et les personnes à charge qui les accompagnaient, 7,200

parents âgés ou infirmes, 11,200 parents de moins de 60 ans, 3,700 fiancé(e)s et, pour ces trois derniers cas, les personnes à charge qui les accompagnaient.

Fait à remarquer, dans les statistiques publiées concernant l'immigration, le nombre de membres de la famille figure sous la rubrique "requérant principal". Par exemple, seulement 1,014 des 3,555 personnes comptées en 1984 parmi les entrepreneurs étaient des requérants principaux, les autres étant des proches parents qui les accompagnaient. En réalité donc, un nombre d'environ 11,000 pourrait être ajouté aux 44,000 personnes proprement désignées comme appartenant à la catégorie de la famille.

En raison de sa nature, le Groupe d'étude estime que la catégorie de la famille ne pose pas de problèmes graves. Restent quelques préoccupations secondaires, par exemple :

a. les mariages de convenance; le défaut d'épouser un(e)fiancé(e);
b. la falsification de documents;
c. les "parents-courriers" qui obtiennent un visa simplement pour laisser leurs enfants au Canada;
d. le parrainage en chaîne, c'est-à-dire un enfant parraine un parent, lequel parraine ensuite le frère du parrain, qui lui-même parraine la conjointe de ce dernier, qui parraine...

On croit qu'un grand nombre des contrats de parrainage qui durent théoriquement une dizaine d'années sont rompus et ne font, semble-t-il, pas l'objet d'une exigence d'exécution. De plus, on se demande si le système de parrainage actuel est généralement exécutoire en droit en cas de contestation judiciaire. La période de parrainage devrait être ramenée de 10 à 3 ans, ce qui correspondrait à la période minimale requise pour obtenir la citoyenneté. Elle devrait faire l'objet d'une entente formelle, et il faudrait encourager les provinces à la faire respecter.

Les citoyens canadiens de plus de 18 ans peuvent parrainer leurs père et mère quel que soit leur âge, mais les résidents permanents ne peuvent faire venir que des parents de 60 ans ou plus. Cette différence pourrait bien faire problème au regard de la Charte des droits et libertés.

La grande majorité des 8,500 parents aidés admis en 1984 n'avaient de fait aucune offre d'emploi validée. Ils ont quand même été autorisés à entrer au Canada pour s'y établir en permanence. Il s'agit essentiellement de Polonais, de Vietnamiens et de Sri-Lankais dont le cas a été étudié en vertu de critères élargis, pour des raisons d'ordre humanitaire.

Le Groupe d'étude estime que l'attribution d'un très grand nombre de points supplémentaires aux parents aidés ne semble pas justifiée. Bon nombre d'immigrants qui sont très mal qualifiés et dont les chances d'emploi sont mauvaises sont admis au Canada grâce uniquement aux points supplémentaires, qui représentent de 30 à 60 % du total requis. De l'avis du Groupe d'étude, ces personnes devraient être appréciées comme immigrants indépendants et recevoir au maximum cinq points supplémentaires du fait qu'ils ont des parents au Canada.

OPTIONS

Les modifications suivantes devraient être apportées à la Loi et au Règlement sur l'immigration :

- Fixer à 18 ans plutôt qu'à 21 ans l'âge maximum pour les enfants parrainés.
- Fixer à 60 ans l'âge minimum des parents parrainés par des citoyens canadiens et des résidents permanents, sauf en cas d'infirmité.
- Réduire à trois ans la période de parrainage requise pour la catégorie de la famille, et faire respecter les engagements.
- Admettre au Canada les parents aidés comme immigrants indépendants et leur accorder des points supplémentaires ne dépassant pas 10 % du total requis aux fins de l'admission.

SERVICE D'IMMIGRATION POUR LES CANADIENS
Affaires extérieures

OBJECTIF

Fournir aux Canadiens, aux avocats et aux organisations non gouvernementales de l'aide et des renseignements au sujet de l'exécution du programme d'immigration à l'étranger, faire passer, à l'étranger, l'examen d'admission du Conseil médical du Canada et appuyer les employeurs canadiens qui recrutent à l'extérieur du pays.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES (milliers $)	1982/83	1983/84	1984/85
Traitements et salaires	n.d.	n.d.	900
F&E (autres dépenses)			1,100
TOTAL			2,000
A.-P.			10

DESCRIPTION

Les missions à l'étranger reçoivent chaque jour des demandes de la part de personnes désirant savoir où en est l'étude de telle ou telle demande d'immigration, quels sont les motifs du refus d'un visa, quelle est la situation dans un camp de réfugiés donné, etc. Elles doivent alors, dans chaque cas, se renseigner et préparer une réponse. De plus, elles s'occupent, pour les employeurs qui recrutent à l'étranger, d'obtenir des renseignements sur la situation du marché local du travail, de faire paraître les offres d'emploi, de réserver des locaux à bureaux et d'organiser des entrevues sur place. De plus, deux fois par an, elles s'occupent de faire passer à des médecins étrangers l'examen d'admission du Conseil médical du Canada.

BÉNÉFICIAIRES

Avocats canadiens, experts-conseils en immigration, organisations, répondants et autres tiers intéressés.

Entreprises canadiennes qui recrutent à l'étranger.

Conseil médical du Canada et ressortissants étrangers diplômés en médecine qui désirent travailler au Canada.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Ce programme n'a pas été évalué.

OBSERVATIONS

En raison du fort taux de chômage, peu d'entreprises ont recruté à l'étranger au cours des dernières années. La reprise économique et l'élargissement des critères de sélection des immigrants devraient faire évoluer cette situation d'ici peu.

En 1984, 19 sociétés ont recruté du personnel par l'entremise du haut-commissariat à Londres, ce qui a entraîné environ 10,000 $ en frais non récupérés. Les entreprises ont payé les frais occasionnés par l'annonce de postes, l'embauchage d'employés de bureau supplémentaires et la diffusion des documents de promotion et ont remboursé au haut-commissariat les frais d'interurbain et de poste. Par contre, le haut-commissariat n'a rien exigé pour l'organisation des entrevues, les locaux, la photocopie, l'établissement du calendrier des entrevues, l'insertion d'annonces dans les journaux et les tâches de bureau accomplies par ses employés.

Le Conseil médical du Canada assume tous les frais d'administration liés à son examen d'admission des immigrants éventuels, ce qui comprend les frais postaux, la location des salles d'examen et la rémunération des surveillants. Aucun paiement n'est toutefois exigé du Conseil pour le temps des employés d'ambassade. L'an dernier, 1,276 requérants ont passé l'examen dans 20 missions.

ANALYSE

Il existe, au Canada et à l'étranger, des agences de recrutement privées qui dispensent leurs services moyennant rémunération. On pourrait donc supprimer cette fonction du programme ou exiger des utilisateurs le remboursement de certains frais. Les missions à l'étranger tiennent souvent des dossiers ou des répertoires de candidats compétents. L'élimination du service nécessiterait donc que l'on prenne des dispositions pour permettre aux employeurs de puiser à

ces sources. Cela pourrait cependant avoir des répercussions au regard de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

La réponse aux demandes de renseignements émanant de tiers constitue une lourde tâche pour des missions comme New Delhi, Hong Kong et Londres. En règle générale, ce travail n'est pas productif et ralentit souvent l'étude des cas proprement dite. De l'avis du Groupe d'étude, cette situation pourrait être améliorée si le requérant et son répondant étaient les seuls à avoir accès aux renseignements (qui sont confidentiels de toute façon). Les autres personnes qui désireraient avoir accès aux documents devraient accompagner leur demande d'une autorisation écrite du requérant. Des frais d'administration pourraient être exigés pour s'assurer que les demandes sont fondées et pour compenser le coût des recherches et de la préparation des réponses.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de réduire le programme de la façon suivante :

a. Cesser d'aider les entreprises à recruter à l'étranger, excepté là où il n'existe aucune agence privée et instaurer un système de récupération intégrale des frais.

b. Instaurer un système de récupération des frais engagés pour fournir de l'aide au Conseil médical du Canada.

c. Exiger certains frais pour les renseignements fournis aux avocats et aux experts-conseils en immigration munis d'une autorisation écrite du requérant ou du répondant en cause.

RÉFUGIÉS AU SENS DE LA CONVENTION/MEMBRES DES CATÉGORIES DÉSIGNÉES
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Respecter les obligations internationales du Canada envers les réfugiés et maintenir sa traditionnelle attitude humanitaire à l'égard des personnes déplacées ou persécutées.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1978; Règlement sur l'immigration de 1978 et 1982.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	1,956	1,900	2,566
F&E (autres dépenses)	42	117	31
TOTAL	2,098	2,017	2,597
A.-P.	71	63	72

DESCRIPTION

Chaque année, le ministre de l'Immigration, dans le cadre du processus d'établissement des niveaux d'immigration, prévoit quel nombre de réfugiés le gouvernement acceptera, à sa charge, à l'étranger. Ce nombre est réparti par région et chaque tranche est assignée à une mission. Les responsables rencontrent et sélectionnent les immigrants soit dans des camps de réfugiés, soit parmi les personnes qui s'adressent aux missions pour demander le statut de réfugié. La mission détermine ensuite si ces personnes sont des réfugiés au sens où l'entend la Convention des Nations Unies et le Règlement sur l'immigration. En vertu d'un décret du conseil, le Ministre peut également désigner des catégories de personnes déplacées ou persécutées. À l'heure actuelle, font l'objet d'une telle désignation :

a. les Indochinois (Kampuchéa, Laos, Viêt-nam)

b. les prisonniers politiques et personnes opprimées (Chili, Salvador, Guatemala, Pologne, Uruguay)

c. les exilés volontaires (Albanie, Bulgarie, Tchécoslovaquie, République démocratique allemande, Hongrie, Pologne, Roumanie, Russie).

En 1984, le gouvernement a pris en charge quelque 10,500 réfugiés, soit environ la moitié du nombre total d'immigrants admis au Canada pour des raisons d'ordre humanitaire.

L'autre moitié de ce mouvement comprenait les réfugiés parrainés par des membres de leur famille et des groupes du secteur privé, des personnes déplacées venues au Canada grâce à des programmes d'urgence spéciaux et d'autres personnes qui ont demandé l'asile en revendiquant le statut de réfugié une fois arrivées au Canada.

Autres mouvements à caractère humanitaire

1983-1984	Total	Réfugiés et catégories désignées	Programmes spéciaux	Revendications du statut de réfugié et autres
Asie du Sud-Est	5,865	5,839	-	26
Europe de l'Est	5,951	3,550	2,217	184
Amérique latine	3,873	2,785	478	610
Afrique	1,107	1,033	-	69
Moyen-Orient	2,662	952	1,631	79
Autres	1,314	275	880	159
	20,772	14,439	5,206	1,127

BÉNÉFICIAIRES

Personnes déplacées et personnes persécutées.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Ce programme a été évalué à quelques reprises (notamment par le Vérificateur général en 1982). Les évaluations internes portaient entre autres sur l'adaptation économique des immigrants et les problèmes des mineurs non accompagnés. Une étude sur les réfugiés indochinois venus au Canada après la période de 1979 à 1984 a également été effectuée. Il en ressort que les programmes sont bien gérés et que les niveaux peuvent être contrôlés de façon efficace.

OBSERVATIONS

Il est de tradition pour le Canada d'accueillir des réfugiés et des personnes déplacées. Mentionnons les cas de l'insurrection hongroise, en 1956, de la Tchécoslovaquie en 1981, de l'Ouganda en 1972 et du Viêt-nam de 1979 à 1981.

Le gouvernement fait une distinction entre les réfugiés au sens de la Convention qui, du moins en principe, risquent la persécution dans leur pays d'origine; les membres de catégories désignées qui sont résidents ou ex-résidents de pays censés avoir une réputation tellement mauvaise au chapitre des droits de la personne que tous leurs ressortissants peuvent être admis au Canada même s'ils n'ont pas été persécutés; et, enfin, les personnes acceptées en vertu de programmes spéciaux à caractère humanitaire. Toutefois, le public ne connaît généralement pas ces distinctions et croit que tous appartiennent à la catégorie des "réfugiés". En 1984, quelque 5,600 réfugiés au sens de la Convention, 9,700 membres des catégories désignées, 5,472 personnes visées par un programme spécial ou appartenant à d'autres catégories ont été admises au Canada.

En raison de leur proximité d'États où règne la répression, certains pays tels que la Thaïlande et l'Autriche reçoivent un grand nombre de fugitifs. Le Canada et d'autres pays occidentaux ont accepté de partager ce fardeau en en accueillant un certain nombre. Bien qu'il soit difficile d'en préciser le nombre, de l'avis du Groupe d'étude, il semble que beaucoup des personnes entrant au Canada comme membres des catégories désignées ne seraient pas réellement des réfugiés au sens de la Convention des Nations Unies, mais des gens qui souhaitent s'éloigner d'un régime répressif, éviter des désordres ou un désastre qui menacent leur gagne-pain et leur sécurité physique ou simplement améliorer leur sort sur le plan économique. Il est par ailleurs courant que même les personnes accueillies comme réfugiés au sens de la Convention ne répondent pas toutes à la définition des Nations Unies, particulièrement pour ce qui est des articles touchant la persécution. Il s'ensuit qu'un nombre considérable de personnes admises au Canada à titre de réfugiés ou de membres d'une catégorie désignée sont en réalité des personnes déplacées ou même qui immigrent pour des raisons d'ordre économique. De plus, il arrive souvent que les missions, pour atteindre le nombre de réfugiés qui leur a été assigné dans le plan annuel du

gouvernement, acceptent certaines personnes qui ne sont pas des réfugiés (mais qui, en principe, réunissent les conditions voulues pour entrer dans une catégorie désignée).

Le programme en faveur des réfugiés, autrefois assez restreint, est devenu très coûteux. En 1985, plus de 30 millions de dollars seront consentis en prestations de bien-être social aux réfugiés pris en charge par le gouvernement pendant leur première année passée au Canada. Une somme supplémentaire de 45 millions sera affectée aux cours de langue et environ 20 millions à d'autres composantes du programme. Ces montants augmentent régulièrement d'une année à l'autre.

Même s'il existe des groupes de pression bien organisés qui plaident la cause des réfugiés - ils sont pour la plupart animés par des membres des principaux organismes confessionnels - beaucoup de gens estiment que le Canada ne devrait pas accueillir de réfugiés en grand nombre tant et aussi longtemps que les Canadiens seront aussi nombreux à recevoir des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social.

Les organismes du secteur privé ont parrainé 4,597 réfugiés en 1982, 2,671 en 1983 et 3,892 en 1984. Comme leurs frais généraux sont moins élevés et qu'ils ont accès beaucoup plus facilement à des services gratuits ou peu coûteux dispensés par des membres des groupes répondants, ces organismes sont en mesure d'aider les réfugiés à s'établir au Canada à un coût nettement moindre que ne le ferait le gouvernement. Toutefois, leur engagement ne porte que sur une période d'un an et ne comprend pas le transport pour venir au Canada.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, le public croit généralement que le Canada se doit d'accueillir à titre de réfugiés les authentiques victimes de persécution. Toutefois, une forte proportion des gens s'opposent à ce que le gouvernement fédéral subventionne la réinstallation d'immigrants non persécutés.

Les organismes privés devraient pouvoir participer davantage au rétablissement des réfugiés. Ils sont en effet plus efficaces que le gouvernement. De plus, beaucoup de Canadiens s'opposent à ce que d'importantes sommes soient puisées à même les deniers publics pour accueillir des

réfugiés alors qu'un nombre élevé de Canadiens reçoivent des prestations de bien-être social, sont au chômage et doivent compter sur les banques d'aliments.

Le Groupe d'étude croit que la catégorie "désignée" est un mécanisme utile, qui permet d'éviter certaines complications administratives. Elle a toutefois été utilisée d'une façon qui a faussé l'image du programme aux yeux du public. Il y a lieu de le conserver, mais en veillant à ce que tous les requérants admis au Canada à titre de réfugiés au sens de la Convention ou de membres d'une catégorie désignée soient des personnes qui craignent avec raison d'être persécutées au sens où l'entend la définition des Nations Unies.

Quant au plan annuel, tout en aidant le gouvernement à contrôler le mouvement de réfugiés, il va à l'encontre du principe même de la sélection, car il exige de certaines missions qu'elles atteignent un nombre donné de réfugiés. Les agents de sélection, en conséquence, appliquent les critères de détermination des réfugiés avec laxisme pour pouvoir atteindre leur quota. La partie du plan qui concerne les réfugiés devrait donc être plus souple.

Les répondants privés ne doivent actuellement fournir une aide financière aux réfugiés que pendant un an et ne sont pas tenus de participer à leurs frais de transport.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

a. Toutes les personnes admises au Canada à titre de réfugiés (y compris les membres des catégories désignées) devraient répondre de façon rigoureuse aux critères relatifs à la persécution, au sens où l'entend la Convention des Nations Unies.

b. Une aide à l'établissement devrait continuer d'être offerte aux réfugiés démunis, mais en association avec les groupes répondants du secteur privé, ainsi que le propose le document concernant le programme fédéral d'aide sociale.

c. Le nombre de réfugiés que des groupes répondants du secteur privé seraient disposés à parrainer, avec l'aide du gouvernement, devrait constituer le nombre de réfugiés accueillis annuellement au Canada.

SERVICES MÉDICAUX AUX FINS D'IMMIGRATION
Santé et Bien-être social Canada

OBJECTIF

S'assurer que les immigrants éventuels au Canada ne constituent ni une menace pour la santé des citoyens ni un fardeau financier pour les services de santé du Canada.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES (milliers $)	**83/84**	**84/85**	**85/86**
Traitements et salaires	3,008	3,339	3,153
F&E	1,846	1,990	816
Immobilisations		8	
TOTAL	4,854	5,337	3,969
A.-P.	47	50	44*

* Comprend 23 années-personnes (médecins) transférées aux Affaires extérieures le 1er avril 1985.

DESCRIPTION

1. Tous les immigrants, tous les visiteurs séjournant plus de trois mois et toutes les personnes travaillant dans l'industrie alimentaire et dans les services hospitaliers, même pendant moins de trois mois, doivent subir un examen médical.

2. En règle générale, ce sont des médecins désignés qui font subir les examens médicaux. Leurs rapports sont examinés par les Services médicaux (Immigration) qui cotent l'état de santé des intéressés d'après sept catégories de risque et font des recommandations quant à leur éventuelle admission au Canada.

3. Un groupe de 50 personnes, dont 23 médecins en poste dans 14 ambassades à l'étranger examinent les rapports médicaux des médecins désignés. De plus, ces 23 médecins font subir, sur demande, des examens médicaux aux agents du service extérieur et aux membres de leur famille.

4. Les évaluations médicales des dossiers visent à établir si la personne en cause a) peut constituer un fardeau financier indu pour les services de santé ou les services sociaux du Canada ou b) peut, en raison de son état, constituer une menace pour la santé ou la sécurité publiques.

5. Au cours de 1984-1985, les Services médicaux ont examiné 144,000 rapports médicaux, comparativement à 130,000 en 1983-1984.

BÉNÉFICIAIRES

Les Canadiens en général. Les membres du Service extérieur et leurs familles.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Deux vérifications ont été effectuées depuis 1980. Aucun problème grave n'a été mis en lumière.

OBSERVATIONS

1. Trente-cinq millions de personnes, visiteurs ou immigrants, sont admises au Canada chaque année, mais seulement 144,000 d'entre elles sont tenues de subir un examen médical. N'en subissent pas celles qui font un court séjour au Canada (moins de trois mois et souvent guère plus d'un jour). Mais elles ont à peu près les mêmes chances que celles qui y demeurent plus longtemps de transmettre une maladie contagieuse. Toutefois, il s'agit dans la plupart des cas de ressortissants de pays dont les normes de santé se comparent à celles du Canada, c'est-à-dire des États-Unis ou des pays de l'Europe de l'Ouest. Ils ne sont pas tenus de subir un examen médical en raison de la brièveté de leur séjour au Canada.

2. Il n'existe pas de données sur les économies réalisées en n'admettant pas les immigrants susceptibles d'imposer des frais médicaux excessifs.

3. D'après les calculs, l'évaluation moyenne effectuée au Canada se fait dans un temps raisonnable, soit 9.5 minutes.

4. Il n'existe aucune raison valable de continuer à faire subir des examens médicaux aux fonctionnaires fédéraux

en poste dans les ambassades à l'étranger et de ne pas centraliser au Canada la vérification des rapports médicaux, en ne laissant que quelques employés dans les missions où la charge de travail est très lourde. (Hong Kong, New Delhi, etc.)

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

a. Éliminer les examens médicaux des employés d'ambassade et des membres de leurs familles respectives.

b. Porter de trois à six mois la période de séjour pour laquelle aucun examen médical n'est exigé.

c. Réduire l'effectif de 30 % et centraliser à Ottawa la majorité des employés restants.

d. Remplacer les médecins par des technologues médicaux.

e. Effectuer une étude visant à déterminer si les coûts qu'entraîne le maintien du service sont justifiés.

PRÊTS DE TRANSPORT ET PRÊTS D'ADMISSIBILITÉ
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Accorder aux immigrants démunis des prêts pour les aider à assumer a) leurs frais de transport jusqu'à leur destination finale au Canada et b) le coût des examens médicaux obligatoires.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES (milliers $)	**1983/84**	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	335	347	383
P&E (autres dépenses)	104	22	10
TOTAL	439	369	393
A.-P.	9	9	10

Les sommes allouées dans le cadre de ce programme proviennent d'un fonds renouvelable représentant une capitalisation de 60 millions de dollars. Le tableau ci-dessous en indique le solde en millions de dollars depuis 1978-1979 :

	Décaissements	Recouvrements	Solde existant
1978-79	1.3	0.8	3.7
1979-80	16.1	1.1	18.7
1980-81	16.5	3.7	40.5
1981-82	9.5	7.0	43.0
1982-83	11.5	9.1	45.4
1983-84	13.7	10.5	48.5
1984-85	19.5	13.2	54.8

DESCRIPTION

Les prêts de transport sont autorisés lorsque l'immigrant est sélectionné à l'étranger ou lorsque l'entente de parrainage est conclue au Canada. D'ordinaire, les remboursements doivent commencer un mois après l'arrivée au Canada. Les prêts consentis aux réfugiés ne portent aucun intérêt. Pour les autres, le taux est fixé annuellement. Il s'établit actuellement à 10.75 %.

Les personnes suivantes peuvent avoir droit à des prêts de transport :

1. Les réfugiés au sens de la Convention et les membres d'une catégorie désignée.

2. Les immigrants qui exercent une profession en grande demande au Canada.

3. Les immigrants recrutés à l'étranger par des employeurs canadiens, sous réserve d'une autorisation préalable du responsable d'EIC.

4. Les personnes à charge parrainées.

Ce sont des médecins privés qui font subir les examens médicaux aux réfugiés à l'étranger. Comme presque tous les réfugiés sont démunis, ils ont besoin d'un prêt pour assumer le coût de ces examens.

BÉNÉFICIAIRES

Les titulaires des prêts. Au cours des dernières années, ils étaient presque tous des réfugiés au sens de la Convention ou appartenaient à une catégorie désignée.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Ce programme n'a pas été évalué.

OBSERVATIONS

En raison du taux de chômage élevé, en 1982, le gouvernement a réduit au minimum le nombre de travailleurs autonomes pouvant être admis au Canada. Le programme des prêts de transport est alors devenu, en fait, un programme en faveur des réfugiés.

Avant la crise des "réfugiés de la mer" survenue en 1979-1980, le programme était de petite envergure, avec des décaissements annuels avoisinant 1 million de dollars seulement. Ce montant a grimpé constamment depuis, pour atteindre 19.5 millions en 1984-1985. Le niveau du prêt individuel est demeuré assez constant, variant de 1,200 à 1,400 $. Toutefois, le nombre de prêts a considérablement augmenté, passant de 7,809 en 1981-1982 à 13,551 en 1984-1985. Le nombre de ceux accordés à l'étranger annuellement s'est maintenu entre 7,000 et 8,000, mais ceux

qui ont été consentis au Canada à des immigrants ayant obtenu le droit d'établissement pour qu'ils puissent faire venir les personnes à leur charge a augmenté de façon très marquée, passant de 675 en 1981-1982 à 5,464 en 1984-1985.

Au cours des années 70, environ 93 % des prêts consentis ont été remboursés. Il n'est pas certain que la situation sera la même au cours des années 80. Un important arriéré s'accumule progressivement, le montant total en souffrance étant passé de 4 à 54 millions de dollars en six ans. Le gouvernement fédéral perd donc annuellement quelque 5 millions de dollars en intérêts.

ANALYSE

Les débours au titre du programme sont montés en flèche ces dernières années. De l'avis du Groupe d'étude, il faut réduire le solde impayé.

Il semble que cette situation soit attribuable avant tout au nombre croissant de prêts consentis à des personnes se trouvant déjà au Canada. Si leur cote de crédit est bonne, ces personnes devraient pouvoir assumer les frais de transport de leurs parents ou obtenir, pour ce faire, un prêt d'une banque ou d'un autre établissement financier. Si leur cote n'est pas bonne, le gouvernement ne devrait pas leur consentir de prêt. Le gouvernement fédéral n'a aucune raison connue d'accorder des prêts pour permettre à ces personnes de faire venir leurs parents au Canada.

Le Groupe d'étude comprend mal pourquoi les deniers publics serviraient à financer des prêts à bon marché consentis à des employeurs canadiens qui recrutent à l'étranger. Les immigrants indépendants hautement qualifiés devraient avoir (ou pouvoir obtenir) suffisamment de fonds pour ne plus avoir besoin de tels prêts.

Sauf de rares exceptions, les réfugiés et les membres des catégories désignées ont dû renoncer à tous leurs biens lorsqu'ils ont fui leur pays d'origine et n'ont pas d'argent pour payer leurs frais de transport jusqu'au Canada à partir du camp de réfugiés du pays de leur premier asile. Sans les prêts de transport, ces personnes ne pourraient accepter les offres de réétablissement au Canada.

Compte tenu des programmes d'aide et d'établissement dont ils bénéficient, il semble que les réfugiés et les membres des catégories désignées pourraient bien consentir à payer le taux d'intérêt normal fixé pour les autres prêts.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

a. Accorder des prêts pour le transport et les examens médicaux uniquement aux réfugiés au sens de la Convention et aux membres des catégories désignées qui en font la demande à l'étranger.

b. Demander aux réfugiés au sens de la Convention et aux membres de catégories désignées, à la seule exception des démunis, de payer un intérêt sur les prêts consentis pour le transport et les examens médicaux.

AIDE À L'ADAPTATION DES IMMIGRANTS
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Fournir une aide financière, sous forme de subventions et de prêts, aux immigrants démunis nouvellement arrivés (en très grande majorité des réfugiés au sens de la Convention et des membres des catégories désignées) pour qu'ils puissent subvenir à leurs besoins essentiels, habituellement pendant un an ou jusqu'à ce qu'ils obtiennent un emploi continu à plein temps.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	3,300	3,500	4,500
F&E (autres dépenses)	45	46	47
Subventions et contributions	25,000	28,719	30,719
TOTAL	28,345	32,265	35,266
A.-P.	99.5	108.7	124

DESCRIPTION

Il s'agit essentiellement d'un programme d'aide sociale en faveur des immigrants démunis payé et administré par le gouvernement fédéral.

Les immigrants qui n'ont ni ressources ni parrain (il s'agit surtout de réfugiés ou de membres d'une catégorie désignée) sont aidés pendant une période maximale d'un an ou jusqu'à ce qu'ils obtiennent un emploi, selon l'éventualité qui se présente la première.

Le montant qu'obtiennent les immigrants démunis est établi d'après le taux en vigueur dans la province où ils résident.

Le coût de ce programme est monté en flèche, passant de 2.7 millions de dollars en 1978-1979 à 35.3 millions en 1984-1985. Cette situation s'explique surtout par la décision du gouvernement de "parrainer" lui-même un nombre

considérable de réfugiés ou de membres des catégories désignées, ce qui suppose un engagement de sa part à soutenir financièrement des personnes.

Plus de 30 des 35.3 millions de dollars sont versés aux 11,000 réfugiés pris en charge par le gouvernement fédéral, soit en moyenne près de 3,000 $ chacun, quel que soit leur âge.

L'aide peut prendre la forme d'une subvention ou d'un prêt, mais très peu de prêts sont consentis.

BÉNÉFICIAIRES

Les immigrants démunis, les gouvernements provinciaux et les administrations municipales qui ne devront plus prendre en charge de tels cas.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation officielle de ce programme n'a été faite.

OBSERVATIONS

Le gouvernement fédéral assume des frais élevés lorsqu'il prend en charge des réfugiés et des personnes démunies et, pour ce faire, il doit administrer un petit programme d'aide sociale parallèle à celui des provinces. L'administration représente environ 13 % des dépenses.

Par contre, le parrainage de réfugiés par le secteur privé ne coûte rien au gouvernement. En effet, des groupes volontaires, pour la plupart des associations confessionnelles fournissent à 4,000 réfugiés annuellement des appuis, des services de counselling et de l'aide financière. Le gouvernement fédéral ne les aide pas à assumer ces frais.

Les groupes du secteur privé sont en mesure de parrainer des personnes à un coût unitaire moindre que le gouvernement fédéral. Ils comptent beaucoup sur le bénévolat, le don de meubles et de vêtements d'occasion en bon état. De plus, ils peuvent faire le tour des magasins pour profiter des aubaines et loger temporairement certaines personnes chez des membres du groupe plutôt qu'à l'hôtel.

Les gouvernements provinciaux, afin d'épargner quelque peu au titre de l'aide sociale, préféreraient que le gouvernement fédéral continue d'assumer la charge de ces personnes même une fois qu'elles ont obtenu leur premier emploi ou après la fin de la première année.

Les dépenses du gouvernement fédéral à ce chapitre pourraient être réduites si les immigrants avaient accès plus rapidement à des cours de langue et à des emplois. Soulignons que la dépense totale engagée pour chaque réfugié ou membre démuni d'une catégorie désignée pris en charge par le gouvernement fédéral dépasse largement les 3,000 $ par personne versés en aide financière. En effet, au cours de leur première année au Canada, la majorité de ces personnes suivent pendant cinq mois des cours de langue subventionnés, ce qui représente probablement 7,000 $.

ANALYSE

Il s'agit d'un programme d'aide sociale aux immigrants, financé par le gouvernement fédéral, dont le coût s'est considérablement accru par suite de la décision du gouvernement de prendre en charge un nombre croissant de réfugiés et de membres de catégories désignées.

Le coût très élevé et sans cesse croissant de ce programme est surtout attribuable a) à la décision du gouvernement fédéral de prendre en charge un très grand nombre de réfugiés et b) au coût unitaire relativement élevé de l'aide consentie.

Le Groupe d'étude est d'avis que ce programme devrait être remplacé par l'établissement d'une association entre le gouvernement et le secteur privé.

Dans le cadre de cette éventuelle association pour le parrainage des réfugiés, le gouvernement fédéral cesserait d'être l'unique répondant, mais offrirait d'assumer la moitié des dépenses engagées par les groupes privés (pour la plupart confessionnels) pour parrainer des réfugiés authentiques sélectionnés à l'étranger. Une telle association pourrait entraîner :

a. une augmentation (50 ou 80 %) du nombre de réfugiés parrainés par le secteur privé;

b. une diminution considérable des subventions versées par le gouvernement fédéral pour chaque réfugié et l'élimination presque totale de ses frais d'administration;

c. selon toute vraisemblance, une diminution des dépenses fédérales qui, de 35 millions de dollars par année, tomberaient bien au-dessous de 10 millions.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de remplacer le programme par une association avec le secteur privé pour le parrainage des réfugiés dans laquelle le gouvernement fédéral assumerait 50 % des dépenses engagées par le secteur privé pour parrainer des réfugiés sélectionnés à l'étranger.

ACCORDS RELATIFS AUX COURS ET AUX MANUELS DE LANGUE
Secrétariat d'État

OBJECTIF

Aider les provinces à dispenser aux immigrants adultes des cours d'instruction civique et de langues officielles et à leur fournir les manuels pertinents.

DOCUMENTS HABILITANTS

Ententes fédérales-provinciales. Crédits annuels prévus dans le budget principal.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	44	44	44
Subventions et contributions	9,315	8,088	8,500
TOTAL	9,359	8,132	8,544
A.-P.	1	1	1

DESCRIPTION

Le gouvernement fédéral rembourse aux provinces la moitié des dépenses engagées pour dispenser des cours de langues officielles, à temps partiel et du soir, et la totalité du coût des manuels requis. L'enseignement est assuré par des commissions scolaires, des collèges communautaires et parfois des organismes volontaires. Le montant des frais partageables et la durée des ententes ne sont pas limités, si ce n'est que les sommes remboursées pour les manuels (246,000 $ en 1984-1985) ne doivent pas dépasser la moyenne des cinq années précédentes. Le programme n'a pratiquement pas subi de changements depuis 30 ans. La Colombie-Britannique a été la dernière province à y adhérer, en 1983.

BÉNÉFICIAIRES

Les immigrants adultes, les titulaires d'un permis du Ministre qui attendent d'obtenir le droit d'établissement et les Canadiens qui désirent suivre des cours de langue. Le Ministère estime que 90,000 personnes bénéficient annuellement du programme, mais le nombre réel est inconnu.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite.

ANALYSE

Le Secrétariat d'État finance les cours à temps partiel dispensés aux personnes non admissibles aux cours de langue offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

La CEIC offre aux immigrants adultes entrant sur le marché du travail des cours de langue à plein temps (24 semaines) et des allocations, ce qui coûte annuellement 52 millions de dollars.

En 1984, près de la moitié des 15,000 participants aux cours de langue de la CEIC étaient des femmes, plus des deux tiers avaient plus de 25 ans, plus de la moitié étaient mariés et près du quart avaient au moins une personne à charge. Bon nombre des élèves ont un niveau de scolarité soit relativement bas (15 % n'ont pas plus de 7 ans de scolarité) ou élevé (15 % ont fait au moins 14 ans d'études).

Dans l'accord relatif aux manuels, les définitions sont trop étroites pour s'appliquer aux techniques modernes d'enseignement, à la télévision éducative, etc.

Les renseignements sur la façon dont les fonds sont effectivement dépensés ne sont pas centralisés.

La question de la formation linguistique est complexe et comporte plusieurs chevauchements de compétences : fédérales-provinciales, interministérielles, intraministérielles, État et bénévolat. Les cours sont dispensés de diverses façons et répondent à des besoins différents. Il n'existe pour l'instant aucune norme nationale, les besoins n'ont pas à être justifiés par écrit, la qualité et la durée de la formation varient beaucoup, et les objectifs diffèrent.

La question de la formation linguistique a été examinée en 1979 par un groupe de travail du Conseil des ministres de l'Éducation, puis en 1982-1983 par un groupe d'étude interministériel et, plus récemment, par le Secrétariat d'État. Aucun changement ne s'en est suivi.

La formation linguistique est considérée comme l'élément clé de l'intégration. Certains pensent, et des faits le confirment, qu'un accès rapide à de bons cours donne à l'immigrant de meilleures chances de s'établir avec succès et que faute d'une capacité linguistique suffisante, celui-ci reste isolé socialement et professionnellement. D'après une récente étude de la CEIC, il existe un lien statistique étroit entre la connaissance de l'anglais, d'une part, et un niveau de rémunération élevé et un faible taux de chômage, d'autre part.

La formation linguistique sert souvent de pivot aux autres aides à l'intégration (counselling, vie pratique, aiguillage, recherche et autre services couramment financés par le programme d'établissement et d'adaptation des immigrants de la CEIC). Beaucoup de ceux qui suivent les cours de langue à plein temps offerts par la CEIC reçoivent des allocations de formation.

Certains groupes de pression déplorent fortement que les immigrantes n'aient pas droit à une formation linguistique, à moins d'être admissibles aux cours offerts par la CEIC, c'est-à-dire d'entrer sur le marché du travail, et qu'elles ne puissent pas obtenir de services de garde pour leurs enfants, ce qui les empêche de surmonter les obstacles culturels qui font entrave à leur acquisition d'une formation.

Un nombre croissant d'immigrants qui arrivent au Canada ne parlent ni l'une ni l'autre des langues officielles. La langue maternelle déclarée de 30 % des habitants de la région métropolitaine de Toronto est autre que le français et l'anglais. De 1971 à 1981, le nombre de personnes ayant comme langue maternelle le chinois, l'espagnol, le portugais ou une langue de l'Inde ou du Pakistan a monté en flèche (de 100 à 300 %). Elles constituent maintenant 8 % de la population totale de Toronto. Bien que certains soient d'avis qu'on n'a pas répondu aux besoins en formation linguistique des immigrants, il n'en existe aucune preuve à l'échelle nationale.

ANALYSE

Sur les quelque 30,000 immigrants adultes (âgés d'au moins 20 ans) admis au Canada en 1984 qui ne parlaient ni le français ni l'anglais, 15,000 ont reçu une formation

linguistique offerte par la CEIC et un nombre indéterminé faisaient partie des 90,000 personnes qui ont suivi des cours appuyés financièrement par le Secrétariat d'État.

Le nombre de personnes n'ayant reçu aucune formation linguistique pourrait donc être moins élevé que ne le laissent croire les déclarations sur les besoins non satisfaits.

Les sommes seraient mieux dépensées si des limites, des critères et des définitions étaient établis à l'égard du partage des frais avec les provinces (dans le cadre des accords relatifs aux cours et aux manuels de langue) et si un lien structuré était assuré avec le programme de formation linguistique de la CEIC aux fins de coordonner les buts, les critères, les définitions, l'admissibilité, le contrôle et le travail d'information.

Bon nombre de groupes venant en aide aux immigrants aimeraient que les cours de langue de la CEIC soient également offerts aux immigrants qui n'entreront pas sur le marché du travail. Cette voie d'action est toutefois la plus coûteuse.

Il serait possible d'adopter comme position qu'il appartient aux provinces d'assumer le coût de la formation linguistique donnée aux personnes qui ne se joignent pas à la population active.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de négocier de nouveaux accords avec les provinces au sujet des cours de langue et du matériel pédagogique, en consultation avec la CEIC. Ces accords devraient comporter des stipulations concernant les buts du programme, les plafonds de dépenses, les critères d'admissibilité, les objectifs en matière d'enseignement, le contrôle, la reddition des comptes et la présentation de rapports.

PROGRAMME D'ÉTABLISSEMENT ET D'ADAPTATION DES IMMIGRANTS
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Faciliter l'adaptation sociale et culturelle des nouveaux immigrants dès leur arrivée au Canada.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi sur l'immigration de 1976; Règlement sur l'immigration de 1978; document du Cabinet de juin 1974.

RESSOURCES (milliers $)

(Approximatif)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	447	412	510
F&E (autres dépenses)	46	13	13
Subventions et contributions	3,151	3,144	3,144
TOTAL	3,644	3,569	3,667
A.-P.	13	12	11

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Les administrateurs du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) passent avec des organismes bénévoles des marchés concernant la prestation aux immigrants de certains services directs, tels que la préparation à l'emploi, le counselling et l'aide à l'établissement.

Au cours de 1984-1985, 121 organismes différents ont reçu des sommes variant de moins de 10,000 $ à plus de 100,000 $, la majorité oscillant entre 40,000 $ et 60,000 $.

Le PEAI a aussi versé une moyenne de 14,270 $ à 22 organismes qui ont recueilli des renseignements sur les clients afin d'évaluer les besoins et d'améliorer les services.

La durée maximale des marchés est de 12 mois. Les organismes doivent fournir les services de façon non discriminatoire et se tenir en rapport avec les Centres d'emploi du Canada (CEC) locaux.

BÉNÉFICIAIRES

Les résidents permanents du Canada (c'est-à-dire les immigrants qui ont obtenu le droit d'établissement) ou les personnes autorisées à y demeurer et auxquelles la CEIC a l'intention d'accorder le statut de résident permanent. Environ 98,000 personnes (la moitié étant des réfugiés et l'autre moitié des membres de la catégorie de la famille ou des parents aidés) ont reçu quelque 225,000 prestations de services au cours de 1984-1985.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation officielle n'a été faite : une évaluation préliminaire a été réalisée en février 1984.

OBSERVATIONS

Un double emploi existe peut-être ici pour ce qui concerne les organismes bénévoles appuyés, aux mêmes fins, par le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État. Celui-ci aide les organismes bénévoles qui dispensent aux immigrants des services d'établissement et d'intégration.

Les organismes du secteur privé qui ont conclu une entente en vertu du PEAI offrent des services à un coût moindre que ne le feraient les organismes fédéraux ou provinciaux, puisque bon nombre d'entre eux ont recours à une importante proportion de bénévoles et qu'ils versent des salaires modestes. Il ne semble pas utile d'acheminer les fonds destinés à ces organismes bénévoles par l'entremise des mécanismes provinciaux.

Les organismes en question sont satisfaits des fonds qu'ils obtiennent grâce au PEAI, mais ils préféreraient recevoir a) une aide financière pendant plus d'un an, b) un financement de base en plus des fonds au titre des marchés de services et c) un financement encore plus important.

ANALYSE

Grâce à l'aide du PEAI, les organismes offrent aux nouveaux immigrants un volume considérable de services à un coût relativement bas. On ignore toutefois s'il s'agit des services dont les immigrants ont le plus besoin.

Les fonds provenant du PEAI (CEIC) et du Programme d'intégration culturelle (Secrétariat d'État) sont fournis aux mêmes groupes pour essentiellement les mêmes fins. De l'avis du Groupe d'étude, ces deux programmes devraient être regroupés en un seul "guichet" de manière à alléger les formalités pour les organismes solliciteurs et à réduire les frais d'administration.

Un éventuel transfert de la responsabilité de ce programme aux provinces ne semble comporter aucun avantage.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

a. Regrouper le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants et le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État, ce qui permettrait de réduire de 10 % les frais d'administration.

b. Augmenter d'un million de dollars d'ici à 1987-1988 la base annuelle de dépenses du programme regroupé.

c. Rendre admissible à un financement en vertu du programme d'une portion limitée des dépenses de fonctionnement des organismes.

d. Le secrétaire d'État et le ministre d'Emploi et Immigration Canada conseillent le premier ministre quant à la localisation la plus appropriée pour ce programme, en se fondant sur un examen global des responsabilités générales des deux ministères au chapitre de l'établissement et de l'intégration culturelle des immigrants.

INTÉGRATION CULTURELLE
Secrétariat d'État

OBJECTIF

Atteindre l'objectif général en matière de multiculturalisme, à savoir que les Canadiens de toutes races et de toutes cultures participent à part entière à la vie sociale, culturelle, politique et économique du Canada.

DOCUMENT HABILITANT

Loi de crédits (budget principal)

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	200	200	200
Subventions et contributions	2,586	2,698	2,631
TOTAL	2,786	2,898	2,831
A.-P. (est.)	6.5	6.5	6.5

DESCRIPTION

En 1984-1985, 150 organismes bénévoles ont reçu en moyenne 17,000 $ chacun dans le cadre du programme aux fins d'aider les immigrants à s'établir et à s'adapter. Les projets financés comprennent les cours d'initiation dans les domaines suivants : santé, questions d'argent, achats, possibilités de formation et éducation de base des adultes en groupe. Les demandes de financement doivent être présentées annuellement. Elles sont étudiées par des fonctionnaires des bureaux régionaux et des jurys composés de représentants des ministères (CEIC/Secrétariat d'État) et des provinces pour éviter tout double emploi dans les programmes de financement. Le ministre du Multiculturalisme approuve les demandes.

BÉNÉFICIAIRES

Les immigrants, par l'entremise de 150 organismes bénévoles.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite.

OBSERVATIONS

Le Programme d'intégration culturelle (PIC) est le seul des sept programmes subventionnaires de Multiculturalisme Canada en faveur des communautés ethniques qui soit destiné avant tout aux nouveaux arrivants.

Multiculturalisme Canada, qui jusqu'ici mettait l'accent sur la conservation des valeurs culturelles chez les groupes ethniques les plus anciens, a récemment étendu ses programmes de manière à pourvoir à l'intégration sociale d'un nouveau type d'immigrants en provenance du tiers monde.

Le PIC connaît des problèmes semblables à ceux que l'on retrouve dans bien des programmes analogues, à savoir que les organismes subventionnés tendent à devenir dépendants et à rajuster leurs activités pour satisfaire aux critères d'admissibilité à une subvention. Ce sont les groupes qui disposent des meilleurs moyens d'expression qui réussissent le mieux à obtenir des fonds.

Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PEAI) de la CEIC a des fins voisines de celles du PIC et finance bon nombre des mêmes organismes. Toutefois, tandis que les immigrants ne reçoivent les services du PEAI que durant leurs trois premières années au Canada, les projets financés par le PIC peuvent les aider pendant une longue période, même après qu'ils sont devenus citoyens canadiens.

ANALYSE

L'administration centrale possède très peu de renseignements sur les services offerts par les organismes financés. Il est donc difficile d'évaluer le rendement global des dépenses, mais, d'après les renseignements obtenus auprès de quelques organismes, il est probablement très élevé, étant donné que les organismes bénévoles ont tendance à fournir des services de façon relativement économique.

De l'avis du Groupe d'étude, il ne semble exister aucune raison de conserver à la fois le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État et le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants d'Emploi et Immigration Canada. Ils sont légèrement

différents, mais leur regroupement permettrait d'unifier les services offerts au public et de réduire quelque peu les frais d'administration généraux.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter les modifications suivantes au programme :

a. Regrouper le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants et le Programme d'intégration culturelle du Secrétariat d'État, ce qui permettrait de réduire de 10 % les frais d'administration.

b. Augmenter d'un million de dollars d'ici à 1987-1988 la base annuelle de dépenses du programme.

c. Admettre au financement du programme une portion limitée des frais de fonctionnement des organismes.

d. Le secrétaire d'État et le ministre d'Emploi et Immigration Canada conseillent le premier ministre quant à la localisation la plus appropriée pour ce programme, en se fondant sur un examen global des responsabilités générales des deux ministères au chapitre de l'établissement et de l'intégration culturelle des immigrants. (Voir l'analyse du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants.)

ENREGISTREMENT ET PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ
Secrétariat d'État

OBJECTIF

Promouvoir la citoyenneté canadienne, offrir des services pour aider des personnes à devenir citoyens canadiens ou à prouver leur citoyenneté canadienne et fournir d'autres services prescrits par la loi.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur la citoyenneté.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	11,124	9,678	9,839
F&E (autres dépenses)	790	1,972	1,596
Autres	146	192	146
Immobilisations	184	37	28
TOTAL	12,244	11,879	11,609
Recettes	1,994	2,000	6,500
Coût net	10,250	9,879	5,109
A.-P.	429	330	330

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Toute demande de citoyenneté accompagnée des pièces justificatives et des droits requis est présentée à une cour régionale de la citoyenneté, où un agent s'assure que les renseignements y figurent au complet. Elle est ensuite envoyée au bureau de Sydney (N.-É.) qui veille à ce que l'attestation d'absence de casier judiciaire et l'autorisation sécuritaire soient vérifiées et qui verse à un fichier les renseignements concernant le demandeur. La demande vérifiée est renvoyée à la cour, et le juge de la citoyenneté détermine lors d'une entrevue si le demandeur satisfait aux critères d'admissibilité à la citoyenneté énoncés dans la loi (connaissance d'une des langues officielles du Canada ainsi que des responsabilités et privilèges de la citoyenneté canadienne) et s'il a des attaches confirmées au Canada. La demande acceptée est enregistrée au bureau de Sydney qui prépare un certificat de citoyenneté et l'envoie à la cour où doit se présenter le postulant pour prêter le serment d'allégeance devant le

juge. La décision du juge peut faire l'objet d'un appel devant la Cour fédérale. Le jugement de celle-ci est définitif.

La Direction reçoit également des demandes de preuve de citoyenneté canadienne et y répond.

La Direction assure la promotion de la citoyenneté par les cérémonies de remise de certificats, la publicité dont ses agents s'acquittent auprès du public, la sensibilisation, et la communication de renseignements.

En 1984-1985, la Direction a instruit 135,000 demandes de citoyenneté, répondu à 49,000 demandes de preuve de citoyenneté et effectué 37,000 recherches dans les archives. Ces services ont été assurés par 28 cours de la citoyenneté canadienne présidées par 33 juges et dotées de 102 agents et autres employés. En 1984-1985, les juges ont accordé la citoyenneté à 97,000 personnes. Les services sont offerts dans les capitales et les grandes régions métropolitaines, ainsi que certaines localités plus petites grâce à des arrangements spéciaux. Près de 40 % des demandes sont présentées à Toronto.

Les juges de la citoyenneté sont nommés en vertu d'un décret du conseil et rémunérés au niveau de la catégorie de la gestion supérieure de la fonction publique (c'est-à-dire jusqu'à 59,000 $ par année) et travaillent à plein temps. Le traitement annuel total des 33 juges est de 1,848,000 $. Ils doivent être citoyens canadiens, mais la Loi n'exige d'eux aucune autre qualité ou compétence. Ils consacrent 25 % de leur temps à faire des tournées dans le pays et prononcent en moyenne une allocution par semaine pour promouvoir la citoyenneté. Chaque année, ils tiennent en moyenne 3,000 auditions d'environ 15 minutes. Les cours les plus occupées organisent chaque semaine quelque 2 ou 3 cérémonies de 45 minutes suivies d'une réception de 15 à 20 minutes. Il s'ensuit donc que la plupart des juges sont fort productifs et que leur journée de travail est bien remplie.

BÉNÉFICIAIRES

Les résidents permanents qui sollicitent la citoyenneté canadienne, les citoyens canadiens qui demandent une vérification ou une preuve de citoyenneté et le public qui désire obtenir des renseignements sur la citoyenneté.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite.

OBSERVATIONS

a. Une revue de la Loi sur la citoyenneté visant à modifier le texte de 1977 est en cours.

b. En 1985-1986, les dépenses devraient être récupérées à raison de 48 % par suite de l'augmentation, le 1er avril 1985, des droits d'obtention du certificat de citoyenneté, qui sont passés de 15 à 40 $ pour les adultes et de 8 à 15 $ pour les mineurs.

c. Le Groupe d'étude sur les programmes de réglementation n'a relevé aucun problème de nature réglementaire, mais a proposé de réduire le coût du volet "cérémonies". Il semble qu'il n'ait toutefois pas tenu compte des importantes fonctions non reliées aux cérémonies qu'exercent les juges. Ceux-ci, et les employés qui relèvent de leur autorité, jouent un rôle primordial dans la vérification des connaissances.

d. En 1984, sur les 124,000 demandes présentées par des adultes, les juges de la citoyenneté en ont rejeté 4,137 (3.3 %) parce que les demandeurs ne possédaient pas les connaissances voulues. D'après la Loi, ils doivent avoir une connaissance suffisante du Canada, de l'une des langues officielles et des responsabilités du citoyen.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, le système actuel d'attribution de la citoyenneté (cours et juges) semble atteindre son objectif. Il exige en effet un certain effort de la part des demandeurs et les sensibilise au sens et à la valeur des droits, des privilèges et des responsabilités du citoyen canadien. De plus, pour bon nombre de personnes, l'acquisition de la citoyenneté constitue une sorte d'initiation à la pleine intégration du résident permanent dans la société canadienne. S'il s'agit là de l'opinion générale (et cela semble être le cas), il reste à déterminer si le système actuel est le plus efficace et le plus rentable.

Si les personnes importent plus que les chiffres, et si l'on ne veut pas que le processus soit simplement passif, l'évaluation des postulants doit conserver un caractère discrétionnaire. C'est là que le rôle des juges entre en jeu.

Le système actuel semble fonctionner assez bien. L'adoption d'un système de récupération partielle des frais a réduit les dépenses nettes du gouvernement.

Le Groupe d'étude croit qu'environ 600,000 $ pourraient être économisés si a) les connaissances générales et linguistiques étaient évaluées par des agents moins rémunérés et si l'on faisait appel aux juges de façon ponctuelle pour les fonctions à caractère purement cérémoniel. De plus, des économies de 1.4 million de dollars pourraient être réalisées si b) la Loi était modifiée de façon à abolir l'exigence relative aux connaissances générales et linguistiques.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'apporter deux modifications d'ordre administratif au programme :

Assigner l'évaluation à des agents de la cour moins rémunérés; faire appel aux juges de façon pontuelle pour les fonctions à caractère cérémoniel; instaurer, d'ici au 31 mars 1986, un régime d'autofinancement à 80 %.

Modifier la Loi de façon à éliminer les exigences relatives aux connaissances générales et linguistiques et faire appel aux juges de façon ponctuelle pour les fonctions à caractère cérémoniel.

EXAMEN DES VISITEURS ET DES IMMIGRANTS
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Veiller à ce que toutes les personnes admises ou réadmises au Canada subissent un examen visant à déterminer si elles se trouvent en situation administrative régulière.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES (milliers $)	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	14,498	14,155
F&E	729	1,063
TOTAL	15,227	15,398
A.-P	378	325

DESCRIPTION

Toutes les personnes arrivant au Canada doivent, au point d'entrée, subir un examen visant à déterminer si elles peuvent légalement être autorisées à entrer au pays.

Un agent des douanes est chargé de l'examen primaire global. Si les documents présentés sont insuffisants ou non conformes ou que les renseignements donnés sont insatisfaisants, l'intéressé est adressé à un agent d'immigration qui procède à un examen secondaire.

L'agent d'immigration est habilité à interdire ou à accorder l'admission. S'il décide de la refuser, il peut

a. autoriser l'intéressé à quitter volontairement le Canada; ou
b. demander la tenue d'une enquête en règle en vue de déterminer son admissibilité.

En 1984, quelque 35 millions de personnes ont été admises au Canada. Environ 1.9 million d'entre elles ont été adressées à des agents d'immigration qui leur ont fait subir un examen secondaire. Ceux-ci ont refusé l'admission à 67,000 personnes, dont 45,000 ont quitté volontairement le Canada.

BÉNÉFICIAIRES

La société canadienne.

ÉVALUATION

Ce programme n'a pas été évalué.

OBSERVATIONS

Il semble que les examens secondaires soient administrés de façon courtoise et efficace.

Les agents d'immigration qui procèdent à l'examen secondaire paraissent être bien formés et compétents.

ANALYSE

Le Groupe d'étude est d'avis que l'examen secondaire est indispensable à l'exercice d'un certain contrôle à la frontière canadienne. Il semble être administré de façon efficace. Le conserver apparaît donc comme la seule possibilité.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement maintienne le programme sans changement.

PERMIS DE RETOUR POUR RÉSIDENTS
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Procurer aux immigrants qui séjournent à l'étranger plus de 183 jours à l'intérieur d'une période de 12 mois une pièce justifiant qu'ils n'ont pas renoncé à considérer le Canada comme leur lieu de résidence permanente.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1976.

RESSOURCES

Les coûts sont minimes, mais inconnus.

DESCRIPTION

Aux termes de la Loi sur l'immigration, l'immigrant qui, ayant obtenu le droit d'établissement, quitte le Canada peut se voir refuser la réadmission à la frontière et perdre son statut si l'agent a de bonnes raisons de croire qu'il avait renoncé à considérer le Canada comme son lieu de résidence permanente.

Afin d'éviter d'éventuels problèmes et de rassurer les immigrants séjournant à l'étranger pendant des périodes prolongées, un permis de retour pour résident permanent est délivré sur demande à ceux qui désirent quitter le Canada pendant plus de six mois au cours d'une période donnée de 12 mois.

BÉNÉFICIAIRES

Les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement qui se rendent à l'étranger pour des périodes prolongées.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune évaluation n'a été faite.

OBSERVATIONS

Ce programme, dont le coût est minime, donne aux immigrants se rendant à l'étranger pour des périodes prolongées l'assurance qu'ils seront réadmis au Canada à titre de résidents permanents.

En 1984, 5,495 permis ont été délivrés à des immigrants partant pour l'étranger.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, ce programme n'est pas essentiel, mais par contre il n'est pas coûteux. Il permet d'éviter certains problèmes aux immigrants qui doivent prouver leur résidence.

OPTION

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement maintienne le programme sans changement.

APPLICATION DE LA LOI SUR L'IMMIGRATION ET ARBITRAGE
Emploi et Immigration Canada

OBJECTIF

Repérer et exclure ou renvoyer du Canada les personnes non admissibles d'après la législation de l'immigration.

DOCUMENTS HABILITANTS

Loi sur l'immigration de 1976; Règlement sur l'immigration de 1978.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	19,880	22,185	19,071
F&E	8,858	7,547	7,106
TOTAL	28,738	29,732	26,177
A.-P.	586	629	639

DESCRIPTION

Prévention des admissions illégales : La Loi sur l'immigration prévoit le contrôle des demandes de visa présentées à l'étranger (Affaires extérieures), l'examen du cas des personnes sollicitant à la frontière ou dans un aéroport (Revenu Canada/Douane) une autorisation de séjour au Canada et le pouvoir, pour les agents d'immigration (CEIC), de refuser l'admission aux personnes qu'ils jugent être en situation administrative irrégulière. Ces volets préventifs de l'application de la loi sont abordés séparément dans l'évaluation de programme ci-dessus intitulée "Sélection des immigrants indépendants" et "Examen des visiteurs et des immigrants". Le présent examen porte exclusivement sur les frais qu'entraînent le repérage des personnes en cause, l'arbitrage et le renvoi de celles qui se trouvent illégalement au Canada.

Examen et arrestation : Les agents d'immigration sont chargés des contrôles concernant les infractions à la Loi sur l'immigration ainsi que du repérage et de l'arrestation des personnes entrant ou demeurant illégalement au Canada. En 1984-1985, 155 années-personnes ont été utilisées pour effectuer 65,000 vérifications, procéder à 2,400 arrestations et faire rapport sur 22,000 contraventions à la loi (16,000 d'entre elles ne consistaient qu'en une prolongation indue de séjour ou autre infraction mineure).

ont soit quitté volontairement le pays, soit obtenu un permis du Ministre pour pouvoir réaliser l'objectif de leur séjour (par exemple, terminer des études). Seulement 6,000 cas repérés sur le territoire ont nécessité une enquête.

Enquêtes : L'agent d'immigration fait rapport sur les personnes à qui l'on refuse l'admission ou que l'on prie de quitter le Canada une fois qu'elles s'y trouvent. Les arbitres instruisent alors leurs cas et décident si elles peuvent entrer ou demeurer au pays. L'an dernier, 49 arbitres ont ainsi tenu 11,000 enquêtes (6,000 au Canada 5,000 à la frontière ou dans les aéroports). Les dossiers ont été présentés par des agents expressément habilités à cette tâche (60 années-personnes), alors que les personnes en cause étaient représentées par un avocat ou par elles-mêmes.

Détention : Toute personne qui constitue une menace pour elle-même ou pour d'autres ou qui ne se présentera probablement pas à l'enquête, peut être détenue à l'hôtel, en prison ou dans un hôpital désigné en attendant l'enquête et son renvoi du Canada. En 1984-1985, 7,000 personnes ont ainsi été détenues pendant une moyenne de huit jours, au coût de 80 $ par jour, pour une dépense totale de 4.5 millions.

Auditions concernant la mise en liberté : Les arbitres étudient les motifs de détention des personnes retenues pendant plus de 48 heures et les réexaminent par la suite une fois tous les sept jours. En 1984-1985, ils ont ainsi procédé à plus de 5,000 auditions.

Renvois : Un arbitre peut admettre une personne au Canada ou décider qu'elle n'est pas admissible en loi, auquel cas il délivre une ordonnance d'expulsion, une ordonnance d'exclusion ou un avis d'interdiction de séjour. L'ordonnance d'expulsion, la sanction la plus sévère, interdit la réadmission au Canada à moins d'autorisation du Ministre. Les ordonnances d'exclusion sont rendues à la frontière, pour un an, à l'égard des personnes ayant commis une infraction mineure. Quant à l'avis d'interdiction de séjour, il oblige l'intéressé à quitter le Canada, mais celui-ci peut demander à être admis de nouveau. Dans certains cas, la personne en cause peut en appeler de la décision de l'arbitre devant la Commission d'appel de l'immigration, dont les fonctions sont traitées ailleurs dans le présent document.

Ajournement d'une enquête pour cause de revendication du statut de réfugié : Toute personne jugée non admissible lors d'une enquête peut revendiquer le statut de réfugié au sens de la Convention. L'enquête est alors ajournée et la procédure de reconnaissance du statut de réfugié entre en jeu. L'enquête ne peut reprendre tant qu'une décision n'est pas rendue. Ces dernières années, le nombre de revendications a augmenté rapidement pour atteindre 7,000 en 1984. Cette situation est exposée ci-après dans l'évaluation de programme intitulée "Commission d'appel de l'immigration".

Fonctions d'appui à l'application de la Loi : Il existe diverses fonctions d'appui aux activités décrites ci-dessus : 45 agents organisent les expulsions et escortent ceux qui en sont frappés, souvent jusqu'à leur destination à l'étranger; 80 années-personnes sont consacrées aux activités touchant le renseignement, le gardiennage, l'interprétation et les appels, et 40 servent à l'appui des enquêtes. Et c'est avec 210 années-personnes que l'administration centrale, les 10 régions et les 107 bureaux d'immigration à l'étranger assurent la gestion des activités d'application et de soutien du programme.

BÉNÉFICIAIRES

Les Canadiens en général.

ÉVALUATION

Aucune évaluation interne n'a été faite, mais une analyse préliminaire a été préparée.

OBSERVATIONS

Personne ne connaît vraiment le nombre d'immigrants illégaux présents au Canada. Certains ont avancé le chiffre de 50,000. Pourtant, les personnes qui ont bénéficié des "amnisties" passées n'ont jamais approché ce nombre. Le fait que la législation de l'immigration doive être strictement appliquée est reconnu de tous, mais il existe aucune évaluation globale, systématique et continue de l'efficacité des mesures prises à cette fin.

Le recours accru à de faux documents de voyage et à de fausses pièces d'identité pour entrer au Canada annule l'effet des mesures préventives d'application comme l'obligation de solliciter un visa de visiteur à

l'étranger. En 1984, on a découvert environ 3,000 cas de personnes ayant sollicité l'admission au Canada au moyen de documents modifiés ou faux.

La revendication abusive du statut de réfugié par un grand nombre de personnes qui ne sont manifestement pas menacées de persécution a faussé et ralenti le processus normal d'enquête et de renvoi. Le système est devenu incontrôlable, et les dépenses engagées par le gouvernement fédéral ont grimpé rapidement. Lorsqu'une enquête est ajournée pour permettre à l'intéressé de revendiquer le statut de réfugié, il arrive que trois ans et demi s'écoulent avant qu'elle puisse être reprise, s'il y a rejet de la demande.

Le Canada n'expulse actuellement personne vers le Liban, l'Iran, le Salvador, Sri Lanka, le Guatemala, l'Afghanistan, l'Iraq, la Chine, l'Éthiopie et l'Inde en raison, allègue-t-on, des situations temporaires ou permanentes de conflit ou de répression qui y règnent. Il n'est pas évident que la suspension des expulsions soit, de fait, justifiée par un danger quelconque menaçant les personnes en cause. Beaucoup sont d'avis que ces suspensions sont parfois indûment prolongées. Mille quatre cents personnes sont, par exemple, en instance d'expulsion vers l'Inde, où il est très difficile de croire qu'un danger réel les menace.

ANALYSE

Le principe fondamental du programme d'application de la loi, avec ses volets préventif et correctif, est sain et irréfutable. Aucune politique d'immigration n'est possible sans application de la loi. Toutefois, les mécanismes de contrôle se trouvent complètement débordés par l'afflux croissant des personnes qui réussissent à s'infiltrer au Canada à la faveur des dispositions de nos procédures d'asile et d'appel.

Le Groupe d'étude est donc fortement en faveur d'un contrôle exercé autant que possible à la frontière et à l'extérieur du pays.

Il faudrait donc, de l'avis du Groupe d'étude, accorder une plus grande priorité à la prévention de l'immigration illégale grâce à des mesures spéciales (y compris l'obligation de solliciter un visa de visiteur) à l'étranger, aux points de départ et aux points d'entrée au

Canada. Il est beaucoup moins coûteux de refuser l'entrée au Canada à des immigrants illégaux que de les renvoyer une fois qu'ils s'y trouvent. Bien qu'il soit impossible de faire une comparaison précise et tout à fait pertinente, il est certain que les 10 à 15 millions de dollars consacrés à l'instruction des demandes de visas à l'étranger permettent de réduire d'environ 60 % le nombre d'illégaux arrivant au Canada. Par contre, toutes les procédures de détection, d'arrestation, de détention, d'enquête, d'appel et de renvoi qu'il faudrait mener si tous ces gens entraient illégalement au Canada y compris l'instruction des revendications non justifiées du statut de réfugié, coûterait au bas mot 20 millions.

La quasi-paralysie du processus de reconnaissance du statut de réfugié, dont témoignent des retards infinis et un arriéré de 20,000 dossiers, ainsi que la conséquente violation de plus en plus fréquente du système pour obtenir l'admission au Canada, rendent impérative une réforme de la législation et des formalités dans les plus brefs délais. L'analyse de ce problème et les solutions que le Groupe d'étude propose sont exposées ci-après dans l'évaluation de programme intitulée "Commission d'appel de l'immigration".

Bien qu'un plan d'évaluation des mesures d'application ait été élaboré, que des vérifications aient été effectuées et qu'un système d'analyse et de contrôle ait été mis en place, ce programme souffre toujours de l'absence d'un mécanisme permanent qui analyserait la portée des problèmes d'application et l'efficacité des mesures de contrôle.

La suspension des expulsions vers certains pays, encore qu'elle soit nettement justifiée dans certains cas, ne devrait viser que le plus petit nombre d'États possible et n'être maintenue que pendant la durée des circonstances extraordinaires. Pour certaines situations, les cas devraient, autant que possible, être étudiés individuellement et non (comme pour l'Inde par exemple) être réglés collectivement.

Les coûts très considérables que le programme d'application entraîne sont en grande partie attribuables au fait qu'aucune mesure suffisamment efficace n'a été prise pour prévenir l'admission d'illégaux. À priori, donc, la meilleure façon de réduire les dépenses serait de modifier la politique et la procédure de façon à prévenir l'entrée de personnes en situation administrative irrégulière.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage des mesures pour :

a. reprendre la maîtrise du processus de reconnaissance du statut de réfugié, éliminer l'arriéré et instaurer un système efficace comme celui dont il est question dans l'analyse des activités de la Commission d'appel de l'immigration;

b. accroître le recours aux mesures de prévention (filtrage des immigrants et obligation de solliciter un visa de visiteur à l'étranger, inspections et examens aux points d'entrée);

c. ne procéder à la suspension temporaire des renvois que dans les cas où la personne en cause serait autrement exposée à des difficultés ou à un danger très grands.

COMMISSION D'APPEL DE L'IMMIGRATION

OBJECTIF

Accueillir l'appel des personnes visées par la Loi sur l'immigration qui sont frappées d'une ordonnance de renvoi du Canada, ainsi que des résidents canadiens dont les parents se sont vus refuser l'admission. La Commission peut autoriser également la réexamen des revendications du statut de réfugié.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'immigration de 1978.

RESSOURCES (milliers $)	**1983/84**	**1985/86**
Traitements et salaires	2,871	3,731
F&E	578	756
Immobilisations	34	10
TOTAL	3,483	4,497
A.-P.		89

DESCRIPTION

La Commission d'appel de l'immigration (CAI) s'occupe de deux genres de cas :

a. les appels interjetés soit par des personnes non admises au Canada ou en leur nom, soit par des personnes renvoyées du Canada;

b. les appels des personnes se trouvant au Canada et dont la revendication du statut de réfugié a été rejetée.

La CAI se compose d'un président national, de présidents régionaux et de commissaires (18 en tout). À cela s'ajoutent 71 employés de soutien affectés à Ottawa, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Il y a permutation des membres entre les comités pour assurer l'uniformité dans la prise des décisions.

Chaque année, les auditions occupent l'équivalent de 150 semaines, le reste du temps étant utilisé pour justifier les décisions par écrit. En 1984, 696 appels ont ainsi été accueillis, et le statut de réfugié a été reconnu dans

quelque 1,000 cas. La plupart des auditions durent quelques jours tout au plus, mais certaines d'entre elles demandent jusqu'à trois semaines.

OBSERVATIONS

La politique du Canada prévoit la sélection à l'étranger de plusieurs milliers de réfugiés et leur admission au Canada.

Suivant cette même politique, les éventuels réfugiés peuvent passer outre au processus de sélection à l'étranger et se rendre au Canada pour y revendiquer le statut de réfugié. Chaque demande est étudiée par le Comité consultatif du statut de réfugié, sur avis duquel le Ministre décide si le demandeur est un réfugié au sens de la Convention. Toute demande rejetée par le Ministre peut être réexaminée par la Commission d'appel de l'immigration. Les personnes dont le statut de réfugié au sens de la Convention est reconnu peuvent obtenir le droit d'établissement.

En règle générale, les revendicateurs du statut de réfugié se trouvant au Canada sont autorisés à travailler et à se prévaloir des services de santé et des services sociaux. Le coût annuel de ces prestations est de 38 millions de dollars.

Il est très avantageux pour les réfugiés authentiques de passer outre à la procédure de sélection à l'étranger, car ainsi ils s'assurent d'être retenus parmi les réfugiés qui obtiendront le droit d'établissement au Canada.

Cette voie d'accès est également intéressante pour les non-réfugiés. L'accroissement de l'arriéré accumulé au cours des dernières années (environ 20,000 personnes se trouvant au Canada sont en attente d'une décision), a eu pour effet de prolonger la période pendant laquelle les "faux" réfugiés peuvent demeurer, vivre et travailler au Canada. Cette période est maintenant de 40 mois. Comme quelque 7,000 nouveaux revendicateurs entrent annuellement au Canada et qu'une décision ne peut être rendue que dans environ 1,000 cas, cette période d'attente risque d'atteindre bientôt plusieurs décennies.

Celui qui a résidé plusieurs années au Canada ne se trouve pas nécessairement en situation administrative régulière. Il devient toutefois difficile pour le gouvernement de l'expulser à moins qu'il ne se soit rendu

coupable d'un délit. L'arriéré s'alourdissant constamment, après un certain nombre d'années, le Canada finira inévitablement par accorder une amnistie de facto à ceux qui n'auront pas obtenu le droit d'établissement. Par conséquent, les immigrants illégaux qui revendiquent le statut de réfugié sous de faux prétextes ont actuellement et de plus en plus de chances de pouvoir rester au Canada à demeure.

Par suite de la décision dans l'affaire Singh, de la Cour suprême, selon laquelle chaque cas doit faire l'objet d'une audition orale, la Commission d'appel de l'immigration n'est pas en mesure d'instruire un nombre aussi considérable de dossiers de ce genre.

La plupart des revendicateurs déjà au Canada ne sont pas en fait des réfugiés. Le Comité consultatif du statut de réfugié rejette 70 % des demandes, et la Commission d'appel de l'immigration près de 99 %.

ANALYSE

Le Groupe de travail croit que la CAI a les moyens de traiter les appels traditionnels.

Le récent rapport Plaut recommande que tous les réfugiés authentiques qui jouissent d'une protection dans un autre pays et qui décident de venir au Canada obtiennent le droit d'établissement et qu'un processus plus rapide soit instauré pour permettre de déterminer si les revendications présentées au Canada sont fondées. Un nombre beaucoup moins élevé de personnes solliciteraient alors le statut de réfugié sous de faux prétextes, car elles n'auraient pas la garantie de pouvoir séjourner au Canada pendant plusieurs années.

Le Groupe d'étude partage l'opinion suivant laquelle le processus plus rapide recommandé par le rapport Plaut permettrait de réduire considérablement le nombre de revendications non fondées.

Toutefois, un tel système ne diminuerait pas l'arriéré actuel ni n'éliminerait la tendance qu'ont les réfugiés authentiques à passer outre aux formalités de sélection à l'étranger et à présenter leur demande au Canada pour s'assurer qu'ils seront parmi les personnes qui obtiendront le droit d'établissement.

Afin de remédier à cette situation, il faudrait exiger que les revendications ne soient présentées qu'à l'étranger, sauf pour les personnes qui arrivent par transport direct du pays qu'elles fuient. Après un certain temps, le nombre de personnes venant au Canada pour y solliciter le statut de réfugié diminuera considérablement. Toutefois, il faudra entre-temps conclure des ententes avec les pays qui assurent des liaisons directes avec le Canada, pour s'assurer qu'ils acceptent les personnes retournées par le Canada aux fins de la sélection normale.

De l'avis du Groupe d'étude, deux mesures s'imposent pour faire face à l'arriéré actuel : d'abord, tenir un examen administratif rapide, afin de déterminer le nombre de revendicateurs se trouvant maintenant au Canada qui peuvent obtenir le droit d'établissement, et deuxièmement, nommer temporairement une cinquantaine de juges spéciaux qui instruiraient les revendications oralement. Nous estimons qu'il faudrait bien moins de deux ans pour faire passer toutes les entrevues et qu'il en coûterait au total 3 millions. Si les revendications étaient instruites par trois juges au lieu d'un seul comme le veut la tradition en droit canadien, ces coûts s'élèveraient à quelque 9 millions, et il faudrait recourir aux services d'environ 150 juges pour examiner les appels au cours de la même période.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir la Commission d'appel de l'immigration tout en prenant les mesures suivantes par rapport au statut de réfugié :

a. Veiller à ce que les revendications du statut de réfugié ne soient étudiées que lorsque les personnes en cause se trouvent à l'étranger, sauf pour celles qui arrivent directement du pays qu'elles fuient.

b. Négocier des ententes avec les pays tiers, afin que ceux-ci acceptent d'accueillir les revendicateurs qui doivent passer par le processus normal de sélection.

c. Tenir un examen administratif de l'arriéré de 20,000 revendications afin de déterminer qui peut être admis, à titre de réfugié ou de membre d'une autre catégorie.

d. Constituer un large groupe de juges nommés temporairement et les charger de conduire le plus rapidement possible des entrevues avec les revendicateurs qui n'auront pas obtenu le droit d'établissement à la suite de l'étape c) ci-dessus.

Adopter une approche du type de celle recommandée dans le rapport Plaut.

PROGRAMMES DE RESSOURCEMENT HUMAIN

INTRODUCTION

Le Groupe d'étude a passé en revue 10 programmes relatifs à la gestion du personnel et a analysé l'ensemble du système de dotation de la fonction publique fédérale des points de vue de l'efficience et de l'efficacité, du service aux clients, de la facilité d'application et de compréhension, des doubles emplois et de la rentabilité. Les 10 programmes visés mobilisent 36 millions de dollars et 615 années-personnes en 1985-1986.

Ces 10 programmes s'inscrivent dans le cadre du système fédéral de gestion du personnel auquel sont consacrés, chaque année, quelque 500 millions de dollars et 11,000 années-personnes, dont environ 350 millions de dollars et 7,500 années-personnes pour les ministères et 150 millions de dollars et 3,500 années-personnes pour les organismes centraux.

Le coût de la gestion du personnel est beaucoup plus élevé dans l'administration fédérale que dans le secteur privé. D'après une enquête menée par le Conference Board du Canada en 1984, les petites entreprises comptaient, en moyenne, un agent du personnel pour 45 employés, alors que, dans le cas des entreprises et des administrations municipales dont l'effectif était de plus de 200, le rapport était d'environ un pour 100. Si la proportion était la même dans l'administration fédérale, l'effectif des services du personnel serait de 2,250 et non de 11,000, comme c'est le cas actuellement.

Le Groupe d'étude n'a pu examiner en détail les facteurs qui expliquent pourquoi le ratio employés des services du personnel-autres employés est aussi élevé. Évidemment, une partie de l'effectif des services du personnel, peut-être de 2,000 à 3,000, est constituée des agents de formation (les professeurs des écoles de langue fédérales, du Collège de Douanes et Accise et du Collège de la Garde côtière canadienne, par exemple) dont le nombre vient gonfler les données fédérales, mais non celles du secteur privé. De l'avis du Groupe d'étude, la différence entre l'effectif idéal de 2,250 et les 8,000 qui restent s'explique en bonne partie du fait que le système fédéral du personnel est beaucoup plus complexe.

Le Groupe d'étude a pris soin de ne pas recouper le travail des autres groupes chargés d'examiner la politique en matière de gestion du personnel. Il a tenté de tenir compte de leurs travaux dans la mesure du possible.

SITUATION

Les programmes à l'étude peuvent être répartis entre cinq secteurs d'activité :

- recrutement - étude des demandes d'emploi et embauchage de personnes de l'extérieur de la fonction publique

- dotation - attribution de postes à des employés de la fonction publique

- mécanismes de recours - options possibles quant aux décisions relatives à la dotation et au recrutement (appels et enquêtes)

- formation et perfectionnement - formation en vue d'améliorer le rendement dans les fonctions actuelles et perfectionnement en vue de favoriser l'avancement professionnel

- négociation collective - activités comprenant la conciliation et l'arbitrage, l'accréditation, l'exclusion et la désignation, le règlement des griefs et les recherches sur les traitements.

Le Groupe d'étude n'avait pas pour mandat d'étudier les autres activités relatives au personnel, telles que la classification, la rémunération, les langues officielles, les conditions d'emploi et l'action positive. Toutefois, en raison de la nature intégrée de la fonction de gestion du personnel, le groupe a néanmoins étudié les programmes dans l'optique générale de l'ensemble du système de gestion du personnel.

CONTEXTE

D'importantes études ont été effectuées au cours des dernières années au sujet de la gestion du personnel. Il convient de citer notamment le document intitulé Employeur-employés : relations de travail dans la fonction publique (Finkelman, 1974), la Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité (Lambert, 1979) et le Rapport du Comité spécial sur la gestion du personnel

et le principe du mérite (D'Avignon, 1979). Seules quelques-unes des recommandations formulées dans ces deux derniers rapports ont été mises en oeuvre.

La fonction publique est le plus gros employeur au Canada. Elle compte 224,000 personnes nommées aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, travaillant dans 68 ministères et organismes fédéraux et réparties en une centaine de groupes ou sous-groupes professionnels. Les employés sont divisés en 70 unités de négociation (à l'exclusion du personnel de gestion), qui sont représentées par 11 agents négociateurs. Certaines unités de négociation sont particulières à un ministère (par exemple, les contrôleurs de la circulation aérienne), tandis que d'autres représentent des employés de presque tous les ministères (par exemple, les commis). Le milieu de la fonction publique est très complexe en raison de l'ampleur et de la portée des services à assurer.

Il existe des différences majeures entre le système de gestion du personnel de la fonction publique et celui du secteur privé. L'emploi dans la fonction publique doit être ouvert à tous les Canadiens et être perçu comme tel. Il est indispensable que les décisions en matière de gestion du personnel soient non seulement efficientes et efficaces, mais également visibles et vérifiables. Il importe que la procédure soit basée sur l'égalité d'accès, l'équité, l'objectivité et la protection contre des considérations partisanes (et que la chose soit vérifiable sur pièces). De plus, le système de dotation doit viser divers objectifs qui peuvent varier en fonction des priorités du gouvernement : placement des employés qui bénéficient d'une priorité à cause de leur mise en disponibilité imminente ou pour d'autres raisons; nécessité pour la fonction publique d'être représentative du public qu'elle sert et, par conséquent, de refléter la répartition régionale et linguistique du pays; et nécessité d'appuyer les principes de l'action positive à l'égard des femmes, des autochtones et des personnes handicapées.

En 1984, il y a eu 84,000 "nominations" de personnes de l'extérieur ou de personnes déjà membres de la fonction publique : 35,000 nominations renouvelées d'employés temporaires, 20,000 promotions, 16,000 mutations latérales, 11,000 nominations de nouveaux fonctionnaires, 2,000 mutations régressives volontaires et trois rétrogradations pour incompétence ou incapacité.

En 1984, on dénombrait dans la fonction publique 18,000 "cessations d'emploi", dont 7,000 démissions, 5,200 prises de retraite, 4,700 cessations à la fin de nominations pour une période déterminée, 524 décès, 252 radiations en cours de stage probatoire, 97 abandons de postes, 82 renvois pour incapacité ou incompétence et 62 renvois pour faute disciplinaire ou professionnelle.

Les responsabilités relatives au personnel de la fonction publique sont dévolues au Conseil du Trésor (aux termes de la Loi sur l'administration financière), à la Commission de la Fonction publique (Loi sur l'emploi dans la Fonction publique), à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique) et au Bureau du Conseil privé pour les nominations par décret.

Sur les 10 programmes à l'étude, 7 relèvent de la Commission de la Fonction publique (soit en vertu d'une loi, soit par délégation de pouvoirs du Conseil du Trésor) et trois de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. La Commission de la Fonction publique a le pouvoir exclusif de procéder à des nominations de personnes de l'extérieur et de l'intérieur de l'administration fédérale, mais elle délègue environ 98 % des activités opérationnelles de dotation aux ministères, qui suivent à cet égard ses directives.

PRINCIPAUX FACTEURS

De l'avis du Groupe d'étude, les 10 éléments visés ici sont, dans l'ensemble, conçus de manière à produire les résultats escomptés dans le cadre du système fédéral actuel de ressourcement humain. La plupart d'entre eux devraient se poursuivre sans changement fondamental, mais certains ont reçu plus de ressources qu'ils n'en ont besoin et devraient être réduits. Cette recommandation ainsi que d'autres figurent dans les analyses individuelles qui suivent.

Les principaux problèmes du secteur dépassent cependant le cadre de ces éléments pris un à un. Il n'est donc pas possible de les examiner dans les analyses particulières.

Voici un bref aperçu de ces grands problèmes :

- Le processus de dotation en personnel est indûment lent et complexe. Ce qui préoccupe le plus les gestionnaires, c'est le rythme auquel se déroulent les

activités de la gestion du personnel, en particulier la dotation et les fonctions qui s'y rattachent. En effet, il faut en moyenne 6 mois pour pourvoir à un poste de cadre intermédiaire dans la fonction publique, alors que le délai est peut-être de un ou de deux mois pour un poste de niveau comparable dans un organisme moyen du secteur privé. On peut s'attendre à un certain retard en raison du respect du principe du mérite et de ses exigences ainsi que des autres objectifs du gouvernement, mais le délai de dotation ne devrait pas pour autant être trois fois plus long.

La lenteur de la dotation est attribuable en grande partie à la complexité du système : il existe notamment une myriade de politiques, de méthodes, de procédures, d'interprétations, de lignes directrices, de règlements, qu'il faut appliquer à des degrés divers selon les circonstances.

Cette complexité est essentiellement due au système d'appel actuel. Même si les appels concernant les décisions en matière de dotation sont relativement rares (10 %) et que, le cas échéant, ils ne retardent le processus que de 25 à 30 jours, l'existence même du système a donné lieu à une sorte de "psychose de l'appel". Celle-ci a engendré un excès de documents et de mesures concernant la dotation et visant à "prouver" que tout le monde avait été traité de façon équitable et que la dotation s'était déroulée selon les règles. C'est la multitude de mesures protectrices et la façon dont elles sont mises en oeuvre qui retardent tant le processus.

- Le niveau des ressources nécessaires aux fonctions de gestion du personnel dans la fonction publique est élevé par rapport à celui requis par d'autres employeurs importants.

Si le niveau des ressources affectées à la gestion du personnel est aussi élevé (environ le triple, compte tenu de la formation professionnelle et linguistique) c'est surtout, semble-t-il, à cause de la complexité du système, elle-même largement attribuable à la nature du contexte et des objectifs de l'appareil gouvernemental. Le système s'est en effet alourdi, notamment pour éviter que des appels soient interjetés.

Le niveau des ressources devra demeurer élevé tant que le système de gestion du personnel de la fonction publique restera aussi complexe et encombrant.

- Une importante controverse entoure la question suivante : le système fédéral fonctionnerait-il mieux et plus efficacement si les fonctionnaires étaient régis par le Code canadien du travail, comme les autres employés relevant de l'administration fédérale?

  Les syndicats de la fonction publique préconisent ardemment que leurs membres soient régis par le Code canadien du travail plutôt que par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. À leur avis, ce changement profiterait à la direction et aux employés. Cela permettrait d'élargir les domaines négociables et d'y englober, par exemple, la classification des postes et la dotation. Selon les syndicats, cette nouvelle optique améliorerait les relations entre les parties patronale et syndicale, qui pourraient très bien recourir aux systèmes de griefs et de règlement des différends plutôt qu'au système d'appel légiféré, qui est indirectement à l'origine de tant de retards et donne si peu de résultats satisfaisants.

  Sans nécessairement souscrire à cette opinion, le Groupe d'étude estime qu'il y a lieu d'examiner sérieusement les conséquences positives et négatives d'un tel changement, d'autant plus que le premier ministre a approuvé le point de vue de l'Alliance de la Fonction publique du Canada au cours de la dernière campagne électorale.

- Les ressources consacrées à la formation et au perfectionnement doivent être affectées à des secteurs dont les besoins présents et futurs en ressources humaines ont été bien définis et planifiés.

  De façon générale, il semble que la formation et le perfectionnement, dont le but est de permettre aux fonctionnaires d'acquérir les compétences nécessaires afin de satisfaire aux besoins actuels et futurs de la fonction publique, ne sont pas bien planifiés par les ministères, qu'ils ne sont pas toujours adaptés à leurs besoins réels et qu'ils n'ont souvent aucun objectif précis.

MESURES CORRECTRICES

Le système de gestion du personnel de la fonction publique nécessite un examen plus approfondi que celui effectué par le Groupe d'étude. Par conséquent, le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

1. de procéder à une revue globale visant à réduire la complexité du système actuel et le niveau élevé des ressources nécessaires à son fonctionnement. En attendant les résultats de cette étude, il faudrait veiller à ne pas accroître le niveau des ressources affectées à la fonction de gestion du personnel;

2. d'entreprendre une importante étude sur l'opportunité d'appliquer le Code canadien du travail aux employés de la fonction publique.

Il faudrait, en priorité et immédiatement, améliorer le système de gestion du personnel au moyen de mesures administratives, quelles que soient les initiatives susceptibles d'être prises plus tard comme suite aux recommandations figurant ci-dessous.

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

1. d'accélérer le processus, déjà amorcé par la Commission de la Fonction publique, qui vise à élaborer de concert avec les ministères des systèmes de dotation sur mesure, capables de répondre aux besoins particuliers des ministères et d'éliminer les formalités et les retards inutiles;

2. de s'efforcer davantage, lors de la planification, d'axer les activités de dotation et de formation sur des objectifs et des besoins organisationnels précis;

3. de réduire au minimum les effets négatifs du système d'appel de la façon suivante :

   a. encourager la dotation anticipée de manière que le droit d'appel soit exercé bien avant que le poste ne devienne vacant;

b. établir une procédure de divulgation des renseignements qui permette à la direction et aux candidats de discuter des raisons qui motivent les décisions en matière de dotation;

c. stipuler qu'aucun appel ne soit interjeté officiellement si le Ministère reconnaît le bien-fondé de l'appel et annule la nomination prévue.

Il faut, à long terme, modifier les dispositions des lois qui ne satisfont plus aux besoins de la fonction publique. Pour ce faire, il conviendrait de tenir compte de l'étude mentionnée plus haut. Citons par exemple les changements suivants :

1. Les mutations latérales devraient être sans appel comme c'était le cas jusqu'à dernièrement.

2. La Commission de la Fonction publique devrait indiquer aux comités d'appel les facteurs à prendre en considération pour déterminer le mérite.

3. Il faudrait ajouter le "rendement insatisfaisant" aux motifs de renvoi.

PROGRAMMES DE RECRUTEMENT
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

Recenser et évaluer les candidats et étudier les demandes d'emploi provenant de l'extérieur de la fonction publique afin de satisfaire aux besoins immédiats ou prévus de l'administration publique ou d'enregistrer les renseignements pertinents dans le "Répertoire national de candidats" en prévision des besoins.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967.

RESSOURCES (milliers $)	**1984/85**	**1985/86**
Traitements	1,844	1,906
F&E	1,326	1,351
TOTAL	3,170	3,257
A.-P.	66.96	68.20

DESCRIPTION

Les services de recrutement sont assurés, selon le genre d'employés recherchés, par la Commission de la Fonction publique (CFP) ou, en vertu d'une délégation de pouvoirs de la CFP, par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et par plusieurs autres ministères fédéraux. Le Groupe d'étude n'était pas chargé d'examiner les recrutements qui ne sont pas visés par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, c'est-à-dire les achats de services à des agences de personnel temporaire, les marchés de services personnels et certains genres d'emploi à court terme. Ce sont là, toutefois, d'autres sources de recrutement possibles. Les candidats sont généralement recrutés pour une période indéterminée (emploi permanent) ou pour une période déterminée (emploi temporaire). Le Groupe d'étude a passé trois programmes en revue.

Programme de recrutement postsecondaire : Il vise à recruter de nouveaux diplômés d'universités ou de collèges dans les disciplines où il y a une demande, afin de satisfaire à des besoins immédiats ou en vue de

l'inscription dans le Répertoire national de candidats (RNC), une banque informatisée sur les postulants devant servir à combler les besoins. Un concours public se tient chaque année, à l'automne, sur les campus des universités. En 1984, 946 diplômés ont ainsi été nommés. Le Groupe d'étude n'a pas examiné les deux activités spéciales menées dans le cadre du programme, à savoir le Programme d'emplois d'été axés sur la carrière et le Programme d'alternance travail-études. Le Programme de recrutement postsecondaire mobilise 5.25 années-personnes et 219,641 $.

Programme des carrières dans le service extérieur : Le recrutement d'agents du service extérieur du ministère des Affaires extérieures (niveau perfectionnement) a lieu parallèlement aux campagnes menées chaque année dans les universités. Les filières d'emploi sont : le commerce, le développement international, l'immigration et les affaires étrangères. Le recrutement n'a lieu que s'il en est besoin : par exemple, en 1984, 14 nouveaux agents qui avaient été recrutés au cours de la campagne de 1982 ont été nommés. Le ministère des Affaires extérieures se charge de la plus grande partie de ce travail en vertu des pouvoirs que lui délègue la Commission de la Fonction publique. Ce recrutement a été annulé pour 1985-1986. Par conséquent, il ne faut cette année que 2,704 $ pour couvrir certains frais de publication.

Recrutement : La Commission de la Fonction publique a le pouvoir exclusif de recruter pour la fonction publique; c'est un service qui est fourni à tous les ministères fédéraux par l'entremise de huit bureaux régionaux situés dans tout le Canada. La CFP a délégué à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) le pouvoir de recruter pour la catégorie de l'exploitation (métiers) dans tout le pays et pour celle du soutien administratif (commis et secrétaires) à l'extérieur de la région de la Capitale nationale. La CFP fournit ce service directement aux ministères. De plus, 9 ministères fédéraux se sont vus déléguer le pouvoir de recruter pour certains groupes professionnels spécialisés : traduction, droit, agriculture, médecine vétérinaire, actuariat, météorologie, service scientifique de la défense, sciences infirmières et contrôle de la circulation aérienne.

Les activités de recrutement de la Commission de la Fonction publique englobent la réception et l'étude des demandes d'emploi de Canadiens (171,559 demandes reçues en 1984, sans compter celles qui sont reçues pour la catégorie de la gestion), la sélection des demandes en vue de

l'inscription dans le Répertoire national de candidats (26,430 en 1984), la présentation de candidats compétents aux ministères s'il en est besoin, le suivi des présentations et la tenue à jour du répertoire. En 1984, la fonction publique a procédé à environ 11,000 nominations. Le programme nécessite 63.03 années-personnes et 3,034,493 $.

BÉNÉFICIAIRES

Les personnes recherchant un emploi dans la Fonction publique; les ministères fédéraux ayant besoin de nouveaux employés.

OBSERVATIONS

Contrairement aux employeurs importants du secteur privé, la fonction publique n'a pas de politique globale de recrutement. Divers intervenants (CFP, CEIC et plusieurs ministères) mènent des activités de recrutement en employant des méthodes, des procédures et parfois même des formules de demande qui leur sont propres. Le système peut paraître déroutant aux éventuels employés : il existe des points d'entrée différents selon le genre de travail cherché, et il faut parfois remplir trois ou quatre formulaires, qui demandent tous essentiellement les mêmes renseignements.

De l'avis du Groupe d'étude, il semble que les divers intervenants n'échangent pas tellement de renseignements. Chaque système de recrutement est distinct et fonctionne de façon autonome. Par exemple, un organisme peut repérer un bon candidat qu'il n'est pas en mesure de recruter immédiatement, mais les renseignements sur le candidat en question sont rarement transmis à un autre organisme qui pourrait peut-être mettre à profit ses compétences. Diverses organisations possèdent des banques de données, mais ces banques ne comportent pas de systèmes de renvoi et ne sont pas mises à la disposition d'autres organismes. De ce fait, les ministères fédéraux n'ont pas d'accès direct aux données de la CFP ni à celles de la CEIC et doivent compter sur les représentants de ces organismes pour interpréter leurs demandes d'emploi.

Par ailleurs les agences de personnel temporaire (généralement pour les services de secrétariat) et les marchés de services personnels (pour les consultants) constituent des sources possibles de recrutement qui échappent au régime du mérite et du système de contrôle des

années-personnes. Le Groupe d'étude n'a pas essayé de déterminer dans quelle mesure ces sources sont employées, mais il semble qu'elles soient largement utilisées, surtout dans la région de la Capitale nationale.

ANALYSE

Le Groupe d'étude pense que l'absence d'une politique centrale de recrutement dans la fonction publique entraîne un service de piètre qualité. Le public doit trouver le système déroutant et décourageant : de bons candidats "échappent" au gouvernement, car leurs services ne sont pas nécessaires dans l'immédiat; il y a un certain chevauchement dans le traitement des demandes; et l'administration fédérale ne présente pas une bonne image en tant qu'employeur.

Le recrutement devrait se faire de façon plus coordonnée, sous le symbole social de la fonction publique fédérale et à l'aide d'une seule formule de demande. Le ministère fédéral chargé de recruter dans le milieu universitaire et à l'extérieur pour des groupes professionnels spécialisés devrait continuer à recenser et à interviewer des candidats, mais il ne faudrait pas imposer aux candidats éventuels un nombre déconcertant d'emplois et de recruteurs. En fait, le candidat devrait remplir une seule formule et non deux ou trois, la présentation à l'organisme compétent chargé du recrutement s'effectuant de façon interne. Les candidats devraient pouvoir présenter leur demande à n'importe quel bureau de la CEIC ou de la CFP à travers le pays.

D'innombrables renseignements sont actuellement recueillis sur les employés éventuels, mais ils ne sont pas utilisés de façon aussi efficiente et efficace qu'ils pourraient l'être en raison du manque de coordination ou d'intégration de divers systèmes.

Les ministères ne s'adressent pas aux sources traditionnelles de recrutement, préférant recourir aux agences de personnel temporaire et aux marchés de services personnels. Cette façon de procéder soulève des inquiétudes à cause des dépenses engagées, d'autant plus que, dans le second cas, il existe peut-être déjà des ressources dans la fonction publique.

Étant donné qu'il faut recourir au personnel temporaire pour satisfaire aux demandes imprévues des ministères, il convient de réexaminer la possibilité de créer un service

de personnel temporaire dans la fonction publique (région de la Capitale nationale). On pourrait constituer, au sein de la Commission de la Fonction publique, une réserve d'employés nommés pour une période indéterminée, qui seraient présentés, au besoin, aux ministères.

Il y aurait lieu d'examiner l'envergure et l'utilisation des marchés de services personnels et de mettre sur pied, au besoin, des systèmes efficaces de contrôle, en particulier pour s'assurer que les personnes déjà employées par la fonction publique ne soient pas négligées.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'améliorer son programme de recrutement en apportant les modifications suivantes :

a. Établir un seul système de recrutement coordonné et n'utiliser qu'une formule de demande pouvant être obtenue auprès de tous les bureaux de la CEIC et de la CFP.

b. Créer une réserve d'employés temporaires qualifiés dans la région de la Capitale nationale pour remplacer les coûteuses agences de personnel temporaire.

c. Revoir l'utilisation des marchés de services personnels pour s'assurer qu'ils ne servent pas à déjouer les mesures de contrôle de l'effectif.

RESSOURCEMENT DE LA CATÉGORIE DE GESTION
Commission de la Fonction publique

DESCRIPTION

La Commission de la Fonction publique est chargée de veiller à l'administration, à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au fonctionnement d'un système global et intégré de gestion du personnel de la fonction publique, en fournissant du personnel, des conseils et de l'aide au sujet des nominations résultant des mouvements prévus dans la haute gestion.

Les deux groupes professionnels qui constituent cette catégorie sont le groupe de la gestion supérieure (2,023 SM en 1984) et le groupe de la direction (2,258 EX en 1984). La CFP est responsable de la sélection et du recrutement à l'extérieur de la fonction publique, de la nomination de fonctionnaires de la catégorie de la gestion ainsi que de leur promotion (ou rétrogradation) et de leur déplacement d'un ministère à l'autre. Elle délègue aux sous-chefs le pouvoir de procéder aux nominations intraministérielles (ou aux réaffectations) dans la mesure où le groupe et le niveau ne changent pas (mutations). La CFP assume la responsabilité globale de la catégorie de la gestion de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, en tenant compte des conseils et recommandations du Comité des hauts fonctionnaires (CHF).

Doté de 52.5 années-personnes, le programme utilisera 2.8 millions en 1985-1986.

ANALYSE

Les activités de dotation relatives à la catégorie de la gestion sont menées en vertu d'un décret approuvant l'exclusion de cette catégorie, ce qui permet le redéploiement rapide des gestionnaires et retire à certains membres de la catégorie le droit d'appel prévu par la loi. La CFP coordonne et planifie de façon satisfaisante la dotation de cette catégorie. Par conséquent, l'administration de la catégorie de la gestion est plus efficiente (surtout pour ce qui est de la rapidité) et tout aussi efficace que le système de dotation s'effectuant selon les termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Ce résultat s'explique par la non-application de certaines

dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et par la capacité et la volonté de planifier les redéploiements, dans la mesure du possible.

Si la catégorie de la gestion doit continuer à être considérée comme une ressource centrale, il faut en prévoir une supervision et une gestion centralisées.

OPTION

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement poursuive le programme sans changement.

LÉGISLATION, INTERPRÉTATION DES POLITIQUES ET CONSEILS
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

Fournir des interprétations, des avis et de l'aide aux députés, aux syndicats, au public et aux fonctionnaires pour ce qui concerne les politiques de la dotation et des langues officielles.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	623	633	686
F&E (autres dépenses)	119	76	120
TOTAL	742	709	806
A.-P.	16	16	19

DESCRIPTION

Ces fonctions ont de l'importance pour les membres des services de dotation et pour la Commission de la Fonction publique en tant qu'organisme central.

Les activités englobent : l'interprétation des exigences légales, des politiques ou des lignes directrices et l'aide à cet égard; la rédaction de pièces de correspondance et de notes d'information à l'intention des cadres; la réponse aux demandes de renseignements par téléphone; la préparation des comparutions de représentants de la Commission devant divers comités parlementaires; la formation des agents de dotation; et l'exploitation d'un centre de documentation sur la dotation auquel ont accès tous les groupes chargés de la dotation ou s'intéressant à la question. Les services sont assurés par six bureaux régionaux et un bureau central situé à Ottawa. Les communications se font en personne, par téléphone ou par écrit, au moyen de consultations ou de participation à des comités.

Le programme est étroitement lié à un autre volet de la Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, à savoir les communications et l'élaboration de politiques relatives à la dotation et aux langues officielles.

BÉNÉFICIAIRES

Les ministères, les députés, les syndicats et les fonctionnaires.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Ce programme est une activité permanente, et est évalué dans le cadre des examens de gestion périodiques.

OBSERVATIONS

Ce programme vise la réalisation du mandat que le Parlement a confié à la Commission aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il permet aux ministères d'obtenir les explications cohérentes dont ils ont besoin sur l'esprit de la loi pour résoudre leurs problèmes opérationnels courants. Ils peuvent aussi, par l'échange de renseignements, préciser ou modifier des politiques, méthodes, procédures ou autres points qui les touchent.

Grâce à un centre de documentation, les ministères passent moins de temps à faire des recherches sur un sujet ayant trait à la dotation. Dans le cadre de ce programme, le centre a été transféré d'une autre direction de la Commission, ce qui explique l'accroissement de 3.5 années-personnes en 1985-1986.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, ce programme est indispensable à la Commission de la Fonction publique, qui est l'un des principaux intervenants dans la prise de décisions concernant la politique relative à la gestion du personnel de la fonction publique.

Étant donné que le programme fournit un service essentiel, il faut maintenir ses fonctions. Pendant que le Groupe d'étude menait ses travaux, il a été décidé d'intégrer ce programme aux autres activités de la Commission (p. ex., surveillance et examen des programmes) afin d'en accroître l'efficience et l'efficacité opérationnelle. Le Groupe d'étude approuve ce changement.

MÉCANISMES DE RECOURS EN MATIÈRE DE DOTATION
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

Offrir un système visible de recours aux candidats à un poste dans la fonction publique et aux fonctionnaires au sujet des décisions concernant le recrutement, la dotation et le renvoi pour incompétence ou incapacité; enquêter sur les plaintes pour contravention à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et régler ces plaintes.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (LEFP) de 1967.

RESSOURCES (milliers $)	**1984/85**	**1985/86**
Traitements	2,946	2,971
F&E (autres dépenses)	597	538
TOTAL	3,543	3,509
A.-P.	73	75

DESCRIPTION

Le Groupe d'étude a passé en revue quatre programmes, qui relèvent tous de la Direction générale des appels et enquêtes de la Commission de la Fonction publique : Antidiscrimination-Ombudsman et Enquêtes relatives à la dotation; Appels et Appels relatifs aux recours à la justice. Aux fins du présent document, nous avons examiné ensemble les deux premiers puis les deux derniers de ces programmes.

Les deux premiers programmes (Enquêtes) instruisent les plaintes déposées par les candidats à un poste dans la fonction publique, alors que les deux derniers (Appels) s'occupent des appels interjetés par des fonctionnaires.

Enquêtes - Antidiscrimination

Ces programmes ont pour objet d'instruire les plaintes pour violation présumée de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sauf lorsqu'elles portent sur les nominations au sein de la fonction publique (p. ex.

non-respect allégué du principe de l'égalité des chances), les pratiques injustes (p. ex. harcèlement personnel) ou les motifs de discrimination qui ne sont pas visés par la Loi canadienne sur les droits de la personne (p. ex. discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou les opinions politiques). (Les deux programmes ont été récemment regroupés sous la responsabilité de la Direction des enquêtes. La Commission canadienne des droits de la personne a repris certaines des responsabilités qui relevaient jusqu'alors du programme Antidiscrimination. Ce changement s'est accompagné d'un transfert de ressources à la CCDP.)

Du 1er janvier au 31 août 1985, 901 plaintes ont été reçues et 339 enquêtes ont été ouvertes. Environ le tiers de ces dernières portent sur des recrutements à l'extérieur de la fonction publique. À ce jour en 1985, environ 40 % des plaintes ont fait l'objet d'une enquête. La proportion était de 50 % en 1984. À l'heure actuelle, des efforts plus soutenus sont déployés pour régler les plaintes avant qu'une longue et complexe enquête en règle ne soit menée.

Les ministères font parfois appel à des agents de programme pour qu'ils ouvrent une enquête indépendante si les circonstances le justifient.

Le programme mobilise 37 années-personnes et 1,567,000 $.

Appels - Appels relatifs aux recours à la justice

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (LEFP) garantit un droit d'appel aux fonctionnaires en cas de contravention alléguée à la Loi pour ce qui est des nominations à l'extérieur de la fonction publique ou des recommandations relatives au renvoi ou à la rétrogradation pour incompétence ou incapacité. La Commission de la Fonction publique doit créer un comité indépendant pour entendre ces appels; les décisions du comité sont exécutoires et ne peuvent être révoquées que par la Cour d'appel fédérale. Les présidents des comités d'appel sont des employés nommés par la Commission pour une période indéterminée.

Le nombre d'appels accueillis est relativement faible par rapport au volume des activités de dotation, mais le fait qu'il soit possible d'en appeler d'une décision constitue une "menace" constante, qui est, estime-t-on, hors

de toute proportion. En 1984, le nombre de sélections ouvrant droit à un appel était d'environ 15,000. De ce nombre, 1,500 (10 %) ont fait l'objet d'un recours par 2,400 appelants. Environ le tiers des appels ont été retirés avant la tenue d'une audience officielle. Les appels ont été effectivement accueillis dans 220 cas seulement.

En 1984, 1,000 audiences d'appel se sont tenues dans tout le pays, ce qui représente 1,245 journées d'audience et 1,181 décisions rendues (une audience peut donner lieu à plusieurs décisions si l'appel est interjeté par plusieurs appelants pour des motifs différents). En 1984, 17 présidents de comités d'appel ont entendu 57 appels et ont rendu 67 décisions chacun, en moyenne. L'analyse des statistiques sur la mesure de la performance révèle une forte productivité.

Les autres activités des programmes comprennent notamment l'étude des dossiers d'appel, l'établissement du calendrier des audiences ainsi que la prestation de cours de formation, de conseils et d'aide aux ministères, aux employés et aux syndicats.

Le programme mobilise 48 années-personnes et 1,942,000 $.

BÉNÉFICIAIRES

Personnes utilisant les voies de recours; ministères et organismes de la fonction publique; députés au nom de leurs commettants.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

La vérification interne effectuée en 1981 a révélé que les programmes de la Direction générale des appels et enquêtes de la CFP atteignaient leur objectif premier, c'est-à-dire offrir des voies de recours aux fonctionnaires désireux d'en appeler des résultats d'un concours ou de déposer une plainte à l'égard de certaines actions de la direction.

OBSERVATIONS

La fonction des enquêtes a suscité des plaintes, surtout au sujet de sa lenteur, mais il semble qu'elle constitue un bon instrument pour refréner les abus en

matière de dotation là où il n'existe pas d'autre voie de recours. Les doubles emplois avec la Commission canadienne des droits de la personne ont été éliminés.

Le système d'appel, dont le but est de fournir des voies de recours contre des décisions irrégulières en matière de dotation, ne procure pas, en fait, de véritable réparation. En effet, le comité d'appel ne se substitue pas au comité de sélection pour rendre une autre décision fondée sur les mérites relatifs des candidats; il examine seulement la procédure suivie par le comité de sélection et détermine si elle est raisonnable, juste et équitable. Le test final consiste (ou doit consister) à déterminer si le principe du mérite a été respecté. Dans la négative, le résultat du concours est invalidé. Ainsi, l'appelant qui a gagné sa cause obtient, en guise de "réparation", la satisfaction d'avoir "gagné" et, généralement, la possibilité de se présenter à nouveau au concours.

Même si le système d'appel ne permet d'évaluer une décision relative à la sélection qu'après coup et compte tenu du fait qu'il a son utilité, son existence même semble influer sur l'ensemble du processus de dotation. La "psychose de l'appel" a entraîné un excès de documents et de mesures destinés à "prouver" que tout le monde est traité avec équité et que la dotation se fait dans les règles. Cette atmosphère contribue considérablement à la lenteur et à l'inflexibilité du processus de dotation et, naturellement, à l'accroissement de son coût.

Les comités d'appel sont, de par la loi, indépendants; ils déterminent leurs compétences pour les audiences et leurs décisions sont obligatoires pour la Commission. Certains s'inquiètent du fait que les comités d'appel ne respectent pas toujours la définition du mérite, définition que la Commission de la Fonction publique a le pouvoir exclusif d'établir.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude, un mécanisme de recours visible et objectif est essentiel à la conduite efficace des activités de dotation dans la fonction publique, surtout lorsqu'il s'agit de veiller à l'application du principe du mérite.

Il est nécessaire de pouvoir enquêter sur les plaintes relatives à la dotation; il faudrait donc maintenir la fonction.

Même si le processus d'appel est efficace en soi, ne retardant généralement la dotation que de quatre ou cinq semaines et ce, uniquement dans les 10 % des cas faisant l'objet d'un appel, il est manifeste que son existence même prolonge le délai de dotation de deux ou trois mois et accroît considérablement la charge de travail des spécialistes et des chefs du personnel. Les concours publics (ouverts aux gens de l'extérieur de la fonction publique) et les concours dans les groupes de la gestion supérieure et de la direction ne sont généralement pas susceptibles d'appel. Il faut en moyenne deux mois, ou un peu plus, pour tenir ces concours, alors que les concours ouvrant droit à un appel prennent en moyenne cinq mois.

S'il en est ainsi, c'est parce que le processus d'appel a créé des réflexes de défense dans les ministères : ces derniers sont extrêmement prudents, méticuleux et lents et mobilisent beaucoup de ressources, s'appuyant sur des documents à chaque étape. Cette façon de procéder s'explique non pas tant par la volonté de trouver la personne la mieux qualifiée pour le poste que par le désir de se protéger en cas d'appel.

Le Groupe d'étude croit qu'il serait possible de réduire les effets des appels sur la dotation par des mesures administratives. Par exemple, certaines étapes et certains documents pourraient être éliminés, mais il faudrait former les agents et les chefs du personnel en conséquence et leur donner des instructions à cet égard. Par ailleurs, des ministères ont instauré un système de divulgation officieux permettant aux candidats et à la direction de se réunir pour discuter des résultats des concours. Selon certaines indications, cette procédure permet de réduire le nombre d'appels officiels.

Le nombre d'appels pourrait bientôt augmenter en raison d'une décision récente de la Cour fédérale concernant les mutations. De ce fait, le système de dotation subira de plus fortes pressions, la demande pour les postes d'agents du personnel augmentera, et les chefs hésiteront davantage à exercer un contrôle, qui s'impose pourtant, sur le processus de dotation.

Aux termes de la loi actuelle, la Commission de la Fonction publique ne peut pas dicter aux comités d'appel les facteurs à prendre en considération pour déterminer si le principe du mérite a été appliqué dans un concours donné. Par conséquent, les décisions des comités d'appel portent essentiellement sur le processus de dotation et sur le respect des règles établies et non sur l'application du principe du mérite, comme ce devrait être le cas.

Les renvois ne sont possibles que lorsque l'employeur peut prouver l'incompétence ou l'incapacité de l'employé, ce qui est extrêmement difficile et peut prendre en fait plusieurs années. Le fait d'ajouter le motif de "rendement insatisfaisant" permettrait aux gestionnaires de renvoyer les employés qui manifestement sont incapables d'assumer leurs fonctions. Il faudrait, là encore, un mécanisme de recours.

Selon les syndicats, les intérêts des parties patronale et syndicale seraient mieux servis si les fonctionnaires étaient protégés par le Code canadien du travail et si la base sur laquelle s'effectuent les promotions, en particulier, était négociable (mérite et ancienneté).

Le Groupe d'étude a recommandé que l'on entreprenne une importante étude sur les avantages et les inconvénients que présente l'application du Code canadien du travail aux employés de la fonction publique (voir la section ci-après intitulée "Administration des relations du travail"). Il ne fait aucun doute que la question des voies de recours en matière de dotation (appels et enquêtes) serait examinée dans le cadre de cette étude. Si, par exemple, la fonction publique était régie par le Code canadien du travail, la dotation et les règlements relatifs à la dotation et aux voies de recours pourraient être négociables.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

a. de commander une importante étude destinée à examiner la possibilité d'appliquer le Code canadien du travail à la fonction publique (comme il en est question dans la section ci-après intitulée "Administration des relations du travail"). Les mécanismes de recours en matière de dotation seraient examinés dans le cadre de cette étude.

b. pour réduire au minimum l'incidence négative du système d'appel, d'accélérer les réformes d'ordre administratif ou la modification de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en procédant de la façon suivante :

1. Encourager la dotation anticipée (c.-à-d. la dotation effectuée avant que survienne une vacance) de sorte que si un appel est interjeté, il soit possible de prendre les mesures qui s'imposent avant que le poste ne devienne vacant.

2. Établir une procédure de divulgation qui permette à la direction et aux candidats de discuter des raisons qui sous-tendent les décisions en matière de dotation, car il semble que ce genre de procédure peut réduire le nombre d'appels.

3. Stipuler qu'aucun appel ne peut être entendu officiellement si le Ministère en reconnaît le bien-fondé et retire la nomination proposée.

4. Faire en sorte que les mutations soient sans appel comme c'était le cas jusqu'à dernièrement.

5. Permettre à la Commission de la Fonction publique d'indiquer aux comités d'appel les facteurs à prendre en considération pour déterminer le mérite.

6. Ajouter "rendement insatisfaisant" aux motifs de renvoi.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

La Commission de la Fonction publique est chargée d'assurer la formation des cadres, la formation en gestion, la formation des surveillants et la formation professionnelle, en plus de fournir des avis et des renseignements relatifs à la formation.

AUTORITÉ

Le Conseil du Trésor délègue ses pouvoirs à la CFP. La Direction générale du perfectionnement se charge de l'affectation des fonds conformément aux politiques et lignes directrices du Conseil et sous la direction du Conseil de la formation du personnel.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
Traitements et salaires	6,590	7,450	8,312	8,500
F&E (hébergement)	1,253	1,184	2,456	2,482
Autres dépenses	3,157	3,582	3,288	3,689
TOTAL	11,000	12,216	14,056	14,671
A.-P.	185	189	200	200

DESCRIPTION

La Direction générale du perfectionnement assure la formation des cadres, la formation en gestion, la formation des surveillants et la formation professionnelle ainsi que des services connexes aux fonctionnaires fédéraux disséminés dans tout le Canada, conformément aux politiques du Conseil du Trésor et selon la demande des ministères. Elle offre des cours et des séances de formation destinés à satisfaire aux besoins des ministères en matière de formation liée à l'emploi, ainsi que des services consultatifs, d'information et de coordination ayant trait à la formation.

Les cours sont donnés dans les locaux de l'administration fédérale dans la région de la Capitale nationale, ainsi que dans d'autres villes, si la chose est rentable. Il existe des bureaux à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

BÉNÉFICIAIRES

Les ministères et fonctionnaires fédéraux.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

En 1985, la Commission de la Fonction publique a procédé à une analyse de la productivité par suite du remaniement de la Direction générale du perfectionnement. Selon cette analyse, les principales améliorations décelées entre 1979-1980 et 1984-1985 étaient les suivantes :

a. réduction des frais dans tous les secteurs;
b. accroissement de 44 % de l'efficience de l'organisation des cours;
c. diminution des frais généraux par unité de production, qui sont passés de 106 $ à 56 $.

OBSERVATIONS

Les programmes et les cours de formation sont centralisés selon les besoins déterminés par le Conseil du Trésor ainsi que la demande et les besoins des ministères et des organismes. Les programmes appliquent la formule du recouvrement des frais.

Des spécialistes de la fonction publique s'assurent, en leur qualité d'instructeurs et de moniteurs, que les activités sont adaptées à l'administration publique.

L'effectif, qui était de 350 en 1979, a été réduit pour se situer entre 190 et 200 en 1985.

En 1983-1984, 11,000 personnes ont profité de cours, pour un total de 65,000 jours-participants.

Cent trois programmes ont été élaborés et sont dispensés au moyen du Manuel de l'instructeur et du Manuel du participant. Ces guides sont mis à jour chaque année et révisés tous les cinq ans.

Tous les programmes sont facultatifs à l'exception des cours destinés aux employés des groupes ADM, EX et SM. Bien qu'une garantie de remboursement soit offerte, seuls cinq cours ont été remboursés en cinq ans.

Les programmes sont élaborés en fonction des facteurs suivants :

- analyse des professions
- définition des tâches et des groupes de tâches
- définition des exigences et des normes de rendement
- objectifs en matière de formation
- objectifs de perfectionnement (compétences et connaissances)
- méthodes de formation
- définition des outils d'évaluation.

ANALYSE

Le Groupe d'étude est d'avis que :

- ce programme est rentable;
- son exécution est efficace, si on l'évalue en fonction des objectifs établis en se servant de l'approche systémique en formation.

L'efficacité globale est cependant impossible à évaluer en raison de l'absence d'un plan global.

Cette activité est manifestement une fonction de l'employeur.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement intègre ce programme à une stratégie globale de perfectionnement des ressources humaines, telle qu'elle a été définie dans le cadre de l'examen d'Échanges Canada.

COURS ET AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT (CAP)
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

Recenser les candidats ayant le potentiel requis pour accéder à des postes de cadre de gestion et les perfectionner par des cours de formation, des programmes d'orientation et des affectations spéciales.

DOCUMENT HABILITANT

La Commission de la Fonction publique administre le programme pour le compte du Conseil du Trésor.

RESSOURCES (milliers $)	**1983/84**	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	725	473	478
F&E (autres dép.)	449	433	521
TOTAL	1,174	906	999
A.-P.	19	14	13

DESCRIPTION

Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) est destiné aux cadres intermédiaires. Il s'agit d'un moyen mis à la disposition des ministères pour leur permettre d'atteindre des objectifs liés à l'action positive.

L'administration des programmes est centralisée dans la Région de la capitale nationale.

Dans l'Ouest, un programme CAP est administré, à titre expérimental, à partir d'Edmonton.

Des organismes ne relevant pas de l'administration fédérale participent occasionnellement au programme.

Sont également offerts des cours de perfectionnement spéciaux à Québec, au Royaume-Uni et en France.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement englobe :

a. la nomination de candidats au programme par l'organisme parrain

b. une évaluation intensive de trois jours au Centre d'évaluation
c. un programme de formation de 9 semaines au Centre de perfectionnement des cadres
d. deux ou trois affectations de 12 à 24 mois, jumelées à des séances continues d'orientation professionnelle et, de temps à autre, à des séminaires.

BÉNÉFICIAIRES

Une centaine de fonctionnaires fédéraux participent au programme chaque année.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

La vérification opérationnelle interne effectuée en 1983 se limitait aux questions découlant des lacunes des procédures internes, lacunes qui ont toutes été comblées.

OBSERVATIONS

Environ 60 % des employés qui ont participé au CAP (593 sur 999) ont accédé à des postes de niveau SM ou EX.

Les participants entrent au niveau SM moins trois et terminent au niveau SM moins un. Ils doivent être parrainés par leur ministère et passer avec succès l'examen du Centre d'évaluation. De 40 à 50 % des candidats réussissent à l'examen.

Le programme, d'une durée de cinq ans, combine formation et affectations à l'intérieur et à l'extérieur de l'administration publique.

Environ 175 personnes participent actuellement au programme.

Le programme CAP mis sur pied, à titre expérimental, dans l'ouest du pays constitue un des premiers efforts de l'administration publique pour régionaliser le programme.

Les cours de formation ne relevant plus directement du programme CAP, il s'est ensuivi une baisse du nombre d'années-personnes et des dépenses salariales après 1983-1984. Les services de formation sont maintenant achetés à la Direction générale de la formation et du perfectionnement du personnel.

ANALYSE

De l'avis du Groupe d'étude :

- le CAP semble atteindre ses objectifs établis
- il faudrait poursuivre la décentralisation
- il s'agit normalement d'une fonction de l'employeur.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage d'intégrer le programme à une stratégie globale de perfectionnement des ressources humaines, telle qu'elle a été définie dans le cadre de l'examen d'Échanges Canada.

ÉCHANGES CANADA
Commission de la Fonction publique

OBJECTIF

Permettre aux divers secteurs de l'économie canadienne de mieux comprendre la différence entre les perspectives, les problèmes, les intérêts et les méthodes de travail de l'administration publique, des entreprises, des établissements d'enseignement, des organismes bénévoles et des organismes sans but lucratif.

Fournir temporairement des services d'experts aux organisations participantes.

Permettre aux intéressés d'acquérir et de mettre en pratique de nouvelles compétences en gestion dans un milieu différent.

Accroître l'esprit de collaboration et instaurer un climat de confiance entre les cadres de la fonction publique et de l'extérieur.

AUTORITÉ

Le Conseil du Trésor délègue ses pouvoirs à la Commission de la Fonction publique.

RESSOURCES (milliers $)	**1982/83**	**1983/84**	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	258	277	362	335
F&E (autres dép.)	68	61	86	73
TOTAL	326	338	448	408
A.-P.	8	8	8	10

DESCRIPTION

Le programme Échanges Canada offre des possibilités d'avancement grâce à des échanges temporaires entre les divers secteurs de la société canadienne et la fonction publique fédérale. Il comprend un programme d'orientation d'une semaine à l'intention des participants venant de l'extérieur de la fonction publique.

Échanges Canada est chargé de promouvoir le programme, de coordonner toutes les activités liées aux demandes d'inscription et aux affectations, de négocier l'entente

entre les parties à l'échange, de fournir des services de consultation et d'orientation aux participants et d'assurer la surveillance et le suivi. Toutes les activités sont centralisées dans la région de la Capitale nationale.

BÉNÉFICIAIRES

Une centaine de personnes participent chaque année au programme, de même que des ministères et organismes fédéraux, des entreprises, des organisations bénévoles, des organisations sans but lucratif, des universités et d'autres organismes publics.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

D'après la vérification opérationnelle interne effectuée en 1983, le programme est généralement bien administré.

La Commission de la Fonction publique a entrepris récemment l'évaluation du programme.

Selon l'étude menée en juillet 1983 par le Conference Board du Canada, le programme peut contribuer à diminuer les tensions entre le secteur privé et l'administration publique, dans la mesure où les conflits découlent d'une mauvaise connaissance des objectifs et des motifs des cadres supérieurs de l'autre secteur, ainsi que des pressions auxquelles ils sont soumis.

Le Conseil du Trésor du Canada a récemment terminé une importante étude sur la politique concernant le programme Échanges Canada.

OBSERVATIONS

Environ 50 % des échanges actuels se font avec des entreprises et 50 %, avec d'autres administrations publiques, des universités et des organismes sans but lucratif.

Plus de la moitié des entreprises participantes emploient des personnes exerçant une profession libérale (avocats, comptables, etc.).

À l'heure actuelle, 60 % des échanges s'effectuent de l'extérieur vers la fonction publique et 40 %, dans l'autre sens.

Le nombre de participants actifs se maintient entre 175 et 200. Une centaine de personnes commencent ou terminent le programme chaque année. Actuellement, 104 participants de l'extérieur sont placés dans la fonction publique et 75 fonctionnaires fédéraux sont affectés dans le secteur privé. En ce moment, 25 personnes de la catégorie de la gestion (16 EX et 9 SM) participent au programme.

Bien qu'à l'origine les placements aient eu pour but d'accroître les aptitudes à la gestion et d'améliorer les rapports avec le secteur privé, on constate qu'environ 90 % d'entre eux sont sollicités par les employés. Les 10 % qui restent découlent d'initiatives prises par des ministères en vue du ressourcement (surtout le MEIR, TC et EMR).

On prévoit d'ajouter deux années-personnes de manière à pouvoir accueillir deux fois plus de participants de la catégorie de la gestion, c'est-à-dire 50 au lieu de 25. Pour ce faire, il faudra mener une campagne très active, créer un nouveau comité consultatif composé de sous-chefs et de fonctionnaires administratifs en chef et intégrer le programme d'orientation d'une semaine au cours destiné aux SMA. Cette façon de procéder est fondée sur la décision d'accepter la situation actuelle, selon laquelle la plupart des demandes émanent des employés, et de se concentrer sur la catégorie de la gestion.

Il n'existe pas de garantie absolue de réembauchage. Il est difficile de procéder à des placements intéressants au sein de l'administration publique, surtout en période de compression du personnel.

La promotion se fait conjointement avec le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP).

Sur les 90 participants au programme Échanges Canada enquêtés en 1981, 36 % n'étaient pas retournés dans l'organisme parrain.

Deux programmes d'orientation coûtent annuellement 50,000 $ et ne permettent d'orienter que 30 % des nouveaux participants.

Il existe trois programmes parallèles dans d'autres ministères.

ANALYSE

Si l'on considère que 36 % des participants ne sont pas retournés dans l'organisme qui les avait parrainés, il semble que bon nombre d'entre eux recourent au programme pour changer de carrière, malgré les efforts déployés par Échanges Canada pour éviter la chose.

De l'avis du Groupe d'étude, les objectifs premiers du programme n'ont pas été atteints, surtout pour ce qui est de la stratégie concertée visant à accroître les aptitudes à la gestion et à améliorer les pratiques de gestion. Selon la nouvelle approche, il a été décidé d'accepter l'échec, d'intégrer le système actuel aux pratiques courantes et de se diriger vers une expansion coûteuse inspirée d'un modèle américain, qui lui-même vise à placer un nombre de cadres de direction moindre qu'Échanges Canada.

Il est manifeste que le programme ne fait pas partie d'un plan global de perfectionnement des cadres et qu'il fonctionne indépendamment de toute stratégie de ressourcement interne.

La coordination avec des programmes analogues, à l'intérieur et à l'extérieur de la Commission de la Fonction publique, est superficielle, voire inexistante.

Il s'agit manifestement d'une fonction de l'employeur.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

a. de réduire le programme en ramenant l'effectif à 40 % du nombre actuel d'années-personnes et en diminuant les dépenses au titre du fonctionnement et de l'entretien pour procéder aux échanges demandés par les employés en autorisant des congés sans traitement;

b. d'intégrer le programme à d'autres activités de formation, de perfectionnement et de ressourcement humain de l'administration fédérale et à une stratégie globale de perfectionnement des

ressources humaines. (Voir également les analyses des programmes Cours et affectations de perfectionnement (CAP) et Formation et perfectionnement.)

PROGRAMME GOUVERNEMENTAL-SYNDICAL DE DÉTACHEMENT D'EMPLOYÉS
Travail Canada

OBJECTIF

Améliorer la communication et les relations de travail entre la fonction publique et les employés syndiqués.

DOCUMENTS HABILITANTS

Il s'agit d'un programme pilote triennal établi par suite de la décision du Cabinet du 21 février 1984, qui doit prendre fin au cours de l'année financière 1986-1987. Travail Canada est chargé de promouvoir, de planifier et d'administrer le programme de concert avec la Commission de la Fonction publique.

RESSOURCES (milliers $)	**1984/85**	**1985/86**
Traitements et salaires	70	72
F&E (autres dépenses)	10	10
Subventions et contributions	225	706
TOTAL	305	708
A.-P.	2	2

DESCRIPTION

Le programme a pour objet de faciliter la nomination temporaire d'employés de la fonction publique à des organisations syndicales et vice versa.

Travail Canada encourage la participation au programme, aide les parties intéressées à rédiger des propositions concernant les détachements, établit des critères aux fins de la sélection des propositions, retient les plus intéressantes et conclut, au besoin, des accords de remboursement.

Le programme est administré par un secrétariat composé de deux personnes et relevant de Travail Canada.

Les contributions servent à couvrir les dépenses au titre des salaires et des avantages sociaux lorsque d'autres ententes sont prohibitives.

BÉNÉFICIAIRES

Jusqu'à présent, 16 organisations syndicales et ministères fédéraux ainsi que 16 particuliers ont profité des détachements.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Il est prévu d'effectuer une évaluation complète avant que ne se termine le projet pilote triennal.

OBSERVATIONS

Il s'agit d'un programme pilote triennal, de très petite envergure, qui en est à la moitié de son existence. Comme Échanges Canada, il est bien souvent considéré comme un mécanisme de ressourcement par les ministères et comme un programme permettant une bifurcation de carrière par les employés. Il n'est pas et ne peut sans doute pas devenir un programme concerté. Son coût par détachement est beaucoup plus élevé que celui d'Échanges Canada, mais son coût global constitue un fardeau moins lourd pour l'administration publique.

La mise en oeuvre du programme pilote a été confiée à Travail Canada et non à Échanges Canada pour les raisons suivantes :

a. Travail Canada avait les contacts nécessaires avec le mouvement syndical;

b. les échanges ne se font pas au même palier; et

c. on a considéré que la participation effective du milieu syndical nécessitait des débours plus considérables de la part de l'administration publique que ne le prévoit le programme Échanges Canada; en particulier, le Programme de détachement couvre une grande partie du salaire des participants.

Le mouvement syndical appuie le programme avec enthousiasme.

ANALYSE

Il est trop tôt pour évaluer le programme, puisqu'il n'a pas encore atteint sa pleine vitesse de croisière et que seul un participant est déjà retourné dans l'organisme qui l'avait parrainé.

De l'avis du Groupe d'étude, si le programme doit relever d'Échanges Canada en 1987, il faudra apporter quelques modifications au programme lui-même ou aux critères de financement et de sélection d'Échanges Canada.

Le changement de priorités auquel a procédé récemment Échanges Canada soulève de sérieuses questions au sujet de sa capacité à atteindre les objectifs du programme.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement attende la fin du projet pilote pour évaluer le programme.

ADMINISTRATION DES RELATIONS DU TRAVAIL
Commission des relations de travail dans la Fonction publique

OBJECTIF

Appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique de façon juste et équitable en agissant comme tierce partie neutre afin de faciliter le règlement des différends en matière de négociation collective et d'arbitrer les griefs non résolus.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	3,338	3,847	4,040
F&E (autres dépenses)	919	1,235	1,417
Immobilisations	18	38	49
TOTAL	4,275	5,120	5,506
A.-P.	80	96	97

DESCRIPTION

Le Groupe d'étude a passé en revue deux programmes :

a. Négociation collective : La Commission fait fonction de tierce partie neutre afin de faciliter le règlement des différends en matière de négociation collective dans la fonction publique fédérale en offrant des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

b. Procédures d'arbitrage et autres procédures quasi judiciaires de la CRTFP : La Commission arbitre les griefs non résolus portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions des conventions collectives et sur la plupart des mesures disciplinaires. Elle s'occupe également de l'accréditation des agents de négociation, des plaintes concernant les pratiques de travail

déloyales, de l'exclusion des préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et de la désignation des travailleurs en cas de grève.

BÉNÉFICIAIRES

Employeurs de la fonction publique (Conseil du Trésor et employeurs distincts); agents de négociation représentant les employés; employés (griefs en cas de mesures disciplinaires).

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

Aucune.

OBSERVATIONS

Les fonctionnaires employés par le Conseil du Trésor et les autres personnes travaillant pour des employeurs distincts sont protégés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, tandis que les autres employés fédéraux sont protégés par le Code canadien du travail. De façon générale, le Code canadien du travail prévoit la négociation de sujets plus variés que la LRTFP : par exemple, la dotation, la classification des postes, la formation, la mise en disponibilité.

Les parties à la négociation collective ont des opinions divergentes et difficilement conciliables au sujet de l'exclusion des préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, c'est-à-dire des personnes qui sont exclues des unités de négociation en raison de leurs fonctions et des employés désignés, qui n'ont pas le droit de faire la grève.

L'arriéré des griefs devant être soumis à l'arbitrage à la suite de la grève des commis en 1980, et les causes présentées par la Société des postes qui sont restées en suspens devraient presque tous être réglés d'ici la fin de l'année financière 1985-1986. L'accroissement du nombre d'années-personnes de 1983-1984 à 1984-1985 s'explique par le fait que le budget de l'Administration des relations du travail englobe l'administration du Ministère (notamment le personnel et les finances).

Le Groupe d'étude a comparé la charge de travail de la CRTFP à celle du Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Il est toutefois difficile d'établir une

comparaison directe, car le gros du travail de la CRTFP concerne l'arbitrage des griefs, fonction que n'assume pas le CCRT. Ce dernier n'offre pas non plus de services de conciliation et de médiation comme le fait la CRTFP. Chaque année, celle-ci reçoit environ 625 demandes portant sur diverses questions (notamment l'accréditation des agents de négociation, les plaintes au sujet des pratiques déloyales et l'exclusion des préposés à la gestion); 80 % de ces demandes (500) ont trait à l'arbitrage. Chaque année, le CCRT reçoit quelque 775 demandes concernant les questions susmentionnées, à l'exception de l'arbitrage. Cependant, les deux organismes se voient affecter à peu près le même nombre d'années-personnes et les mêmes crédits (97 années-personnes et 5.5 millions de dollars pour la CRTFP, et 104 années-personnes et 5.4 millions de dollars pour le CCRT). Comme le Groupe de travail n'a pu obtenir d'autres statistiques de la CRTFP, il n'était pas en mesure de déterminer de façon précise l'incidence des fonctions d'arbitrage et de médiation sur la charge de travail de la CRTFP; cependant, selon lui, la charge de travail est à peu près la même pour les deux organismes.

La CRTFP améliore actuellement son système de mesure de la performance afin d'établir des indicateurs d'efficience et d'efficacité relatifs à ses activités et procédés. Elle pourra ainsi mieux déterminer les secteurs où il est possible d'économiser et d'apporter des améliorations.

ANALYSE

Tant que les fonctionnaires auront droit à la négociation collective, il faudra une tierce partie neutre pour faciliter le règlement des différends. La Commission de relations de travail dans la Fonction publique assume ce rôle et semble jouir de l'estime et de la confiance des diverses parties à la négociation collective.

Les agents de négociation de la fonction publique souhaitent que les fonctionnaires soient protégés par le Code canadien du travail, ce qui permettrait de négocier un plus grand nombre de clauses. Par contre, l'employeur préfère maintenir le statu quo parce qu'il peut ainsi garder la haute main sur certains sujets.

Le Groupe d'étude a examiné la possibilité de faire passer la fonction publique sous la protection du Code canadien du travail et a décidé qu'en raison des répercussions importantes de ce changement sur l'ensemble du

système de gestion du personnel de la fonction publique, il faudrait plus de temps, d'efforts et de connaissances pour étudier cette question en détail.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage de maintenir le structures et le cadre législatifs actuels, mais de :

a. ramener le nombre d'années-personnes au niveau de 1983-1984 en 1986-1987 (une diminution de 17 années-personnes), étant donné qu'il n'y aura plus d'arriéré ni de frais administratifs connexes;

b. commander une étude importante dont le but serait d'examiner en détail la question de l'assujettissement possible de la fonction publique au Code canadien du travail et de recommander les mesures qui s'imposent. L'étude devrait également permettre d'examiner et de déterminer les dispositions à prendre pour graduellement faire passer la fonction publique sous la protection du Code canadien du travail.

BUREAU DES RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Commission des relations de travail dans la Fonction publique

OBJECTIF

Renseigner les parties à la négociation collective dans la fonction publique sur les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi au Canada. Recueillir et fournir des données à jour sur la rémunération, surtout pour aider les parties à la négociation collective.

DOCUMENT HABILITANT

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de 1967.

RESSOURCES (milliers $)	1983/84	1984/85	1985/86
Traitements et salaires	3,481	3,167	3,380
F&E (autres dépenses)	728	736	796
Immobilisations	6	-	-
TOTAL	4,215	3,903	4,176
A.-P.	92	77	77

DESCRIPTION

Le Bureau des recherches sur les traitements (BRT) effectue des recherches et mène des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions d'emploi, surtout dans la mesure où ils se rapportent aux groupes de fonctionnaires auxquels s'applique le système de négociation collective établi en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Bureau entreprend également des activités analogues à l'égard des groupes exclus du processus. Il rédige des rapports renfermant les données et les résultats pertinents de ses recherches et de ses enquêtes; il les distribue ensuite en temps opportun aux parties intéressées à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique et ce, conformément à son mandat.

BÉNÉFICIAIRES

Négociateurs représentant l'administration publique dans les négociations collectives; Conseil du Trésor en tant qu'employeur des groupes exclus; agents de négociation

représentant les employés dans les négociations collectives; secteur privé et autres organismes publics, aux fins de la recherche.

ÉVALUATION DU MINISTÈRE

En mai 1984, la firme Peat, Marwick et associés a effectué l'évaluation du programme du Bureau des recherches sur les traitements. Par suite de cette étude, la CRTFP a élaboré un plan d'action et a entrepris sa mise en oeuvre afin de résoudre certains des problèmes soulevés dans le rapport d'évaluation. Les questions d'efficience et de productivité n'ont pas été abordées. Reste donc à savoir si la même production pourrait être atteinte avec moins de ressources ou s'il serait possible d'accroître la production avec les mêmes ressources.

OBSERVATIONS

Les parties à la négociation collective dans la fonction publique se servent largement des données d'enquête et des rapports du Bureau des recherches sur les traitements. Elles peuvent ainsi s'entendre sur certains renseignements et données de base, ce qui réduit la durée des négociations à proprement parler. Toutefois, certains rapports semblent intéressants, sans plus; ils sont d'ordre général, de nature historique ou bien destinés à des fins universitaires.

Le BRT trouve une certaine utilité aux données fournies par Travail Canada et Statistique Canada. Cependant, ses renseignements sont adaptés aux besoins des parties à la négociation collective dans la fonction publique tandis que ceux des autres organismes sont de nature plus générale. Il n'y a pas tellement de double emploi dans la collecte de données, mais il est vrai que les enquêtes du BRT visent bon nombre d'entreprises qui sont aussi interrogées par d'autres groupes fédéraux.

Par comparaison à d'autres organismes d'enquête, le Bureau des recherches sur les traitements compte un nombre plutôt impressionnant de cadres supérieurs. Voici leurs postes et niveaux, ainsi que leurs échelles de traitement :

Directeur général	(EX5, 75,100-88,350)
Directeur des opérations	(EX3, 63,000-74,050)
Directeur de la recherche	(EX1, 53,210-62,530)
Deux chefs de division	(SM, 50,350-59,220)

Un chef de division	(CS4, 42,842-51,206)
Un coordonnateur de projets	(SI5, 37,614-41,274)
Deux chefs de projets	(CS3, 37,343-43,190)
Un chef de la mise en oeuvre des systèmes	(CS3, 37,343-43,190)
Trois gestionnaires des opérations	(PE5, 37,000-51,800)
Douze coordonnateurs de projets	(PE4, 32,620-46,810)
Un gestionnaire, formation	(PE4, 32,620-46,810)
Trois programmeurs	(CS2, 31,836-36,416)
Trente-deux agents de recherche sur la rémunération	(PE3, 29,000-41,700)
Quatre agents techniques	(SI2, 28,332-30,903)
Un surveillant de contrôle	(AS1, 24,824-28,745)
Deux agents techniques	(SI1, 23,503-27,024)
Un programmeur	(CS1, 18,766-31,588)
Quinze employés de soutien	

ANALYSE

Le BRT assure un service très utile en fournissant des données de base sur la rémunération reconnues par les deux parties à la négociation collective. Étant donné que ces dernières sont satisfaites des données fournies et qu'elles les appuient, l'objectif se trouve atteint. De l'avis du Groupe d'étude, il reste toutefois deux questions fondamentales :

a. Quel est l'investissement optimal, 4 millions, 2 millions ou 8 millions de dollars par an?

b. Faut-il 4 millions de dollars pour produire les données actuellement fournies?

Quelle que soit la réponse à la question a., celle à la question b. est "non".

Chaque partie a son propre groupe de recherche chargé d'étudier les données et d'élaborer des documents de travail afin de mettre au point sa stratégie. Le BRT dispose également d'une unité de recherche (11 années-personnes), qui fournit des données aux parties, aux conciliateurs et aux tribunaux d'arbitrage. Ce service pourrait être assuré, au besoin, par les gestionnaires des opérations et non par une unité de recherche distincte. Une unité analogue existe à Travail Canada.

Le BRT compte environ 26 postes de gestion ou de surveillance pour un effectif total de 77 années-personnes (84 postes). On estime qu'un ratio gestionnaires-employés aussi élevé n'est pas indispensable pour effectuer des enquêtes et des études sur la rémunération.

Compte tenu de ces facteurs, le Groupe d'étude est d'avis qu'il devrait être possible de produire les données actuelles à un coût sensiblement plus modique.

Le Groupe d'étude a envisagé la possibilité de donner les travaux à contrat pour une somme bien moindre. Il est toutefois peu probable qu'une entreprise privée puisse avoir accès aux structures de l'emploi des administrations municipales, provinciales et fédérale aussi facilement que le BRT, qui est tenu au secret et qui a toujours pu garantir la stricte confidentialité des renseignements reçus.

La collecte, la production et la diffusion des données sur la rémunération et sur la main-d'oeuvre en général manquent de coordination. Au premier abord, le BRT et certains services de Travail Canada et de Statistique Canada ne se chevauchent pas et ne font pas double emploi, mais ces organismes exercent certainement des fonctions de même envergure qui se complètent sur le plan du traitement et de la production. La fusion de ces fonctions permettrait de rationaliser la production et la diffusion des données sur l'emploi dans l'administration publique fédérale. Les divers ministères n'auraient pas besoin de communiquer avec les mêmes entreprises à des moments différents pour recueillir des données. Les employeurs et les syndicats pourraient s'adresser à un même point de service pour obtenir des renseignements sur l'emploi dans l'administration publique fédérale ayant trait à la négociation collective.

OPTIONS

Le Groupe d'étude recommande au Groupe de travail que le gouvernement envisage :

a. de conserver le Bureau des recherches sur les traitements à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique sous réserve de l'abolition de la Direction de la recherche (les tâches essentielles étant transférées aux gestionnaires des opérations) et de maintenir la moitié des 22 postes de gestion et de surveillant

qui restent (ce qui représente une économie totale de 18 années-personnes). On pourrait ainsi économiser environ 1 million de dollars par an;

b. à long terme et selon les résultats de l'étude mentionnée dans l'évaluation de programme ci-dessus intitulée "Administration des relations du travail", d'intégrer le Bureau des recherches sur les traitements à un "Bureau d'information sur le travail" relevant de Travail Canada. Ce nouveau bureau comprendrait la Division de la négociation collective, le Service d'information sur les relations industrielles, la Bibliothèque, la Direction d'analyse et de recherche législatives et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique. Le Bureau aurait sous sa responsabilité un comité consultatif bipartite chargé de la question des recherches sur les traitements.

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

NOM	POSTE	ORGANISATION	BUREAU
ALBERTINI, K.	Greffier	Commission des relations du travail de la C.-B.	Vancouver
AMRAM, Maurice	Président	Fédération nationale des communications	Montréal
ARCHAMBAULT, M.	Directeur régional Direction des opérations	Travail Canada	Montréal
ATTENBOROUGH, S.	Représentant national Recherche et législation	CTC	Ottawa
BALDWIN, Doug	Directeur Relations en matière d'emploi	Travail Canada	Ottawa
BALLANTYNE, Robert		Télécommunications CNCP	Toronto
BARSOSKI, Diane	Directrice, Personnel	Banque de Nouvelle-Écosse	Toronto
BARTENBACH, M.	Directeur régional Médiation et conciliation	Travail Canada	Toronto
BAYER, F.	Directeur de district Direction des opérations	Travail Canada	Halifax
BERGERON, C.	Coordonnateur général des services d'organisation	CSN	Montréal
BLAIN, Yvon	Sous-ministre	Ministère du Travail du Québec	Montréal
BRADLEY, Iris	Évaluateur de programmes	Travail Canada	Ottawa
CHAMPION, D.	Relations industrielles	B.C. Telephone Co.	Vancouver
CICCOZZI, B.	Vice-président Finances	Association des employeurs maritimes	Vancouver
COLLINS, M.	Direction générale des opérations	Travail Canada	Vancouver

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

COLOSIMO, Robert	Président	Employeurs des transports et communications de régie fédérale	Montréal
DESMARAIS, Luc	Affaires extra-ministérielles	Ministère du Travail du Québec	Montréal
DEVINE, D.		CTC	Toronto
DEYOUNG, Jim	Agent conciliateur	Travail Canada	Halifax
DODD, B.	Directeur, Politiques	Travail Canada	Vancouver
DORAIS, Michel	Directeur général Politiques et liaison	Travail Canada	Ottawa
DOUGLAS, R.	Directeur, Éducation et recherche	Fraternité des camionneurs	Vancouver
DROUIN, André	Agent conciliateur	Travail Canada	Montréal
EHRENWORTH, S.	Directeur, Affaires publiques	Travail Canada	Ottawa
ENDICOTT, W.	Relations industrielles	CP Air	Vancouver
EWING, N.	Directrice générale Politique et services administratifs	Travail Canada	Ottawa
FORTIER, A.	Président, Com. des relations de travail	Association des manufacturiers canadiens	Toronto
FORTIN, B.	Chef, Div. de la négociation collective	Travail Canada	Ottawa
FOSTER, K.	Directeur canadien	Syndicat uni du transport	Toronto
GILBERT, M.	Directeur Administration	Ministère du Travail de l'Ontario	Toronto
GILLIS, Gordon	Avocat	Ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse	Halifax
GILMORE, C.	Directeur, Conciliation et médiation	Ministère du Travail de la C.-B.	Vancouver

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

GROLEAU, Clément	Avocat, conseiller juridique de la CSN	Confédération des syndicats nationaux	Montréal
HORN, Ken	Agent exécutif principal	Commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse	Halifax
JOHNSTON, Ed		CTC	Ottawa
KELLY, W.P.	Sous-ministre associé	Travail Canada	Ottawa
KENNY, Lorne	Directeur, Information sur les relations industrielles	Travail Canada	Ottawa
KIRBY, S.	Analyste de la politique	Travail Canada	Ottawa
KIRVEN, Ron	Agent conciliateur	Travail Canada	Halifax
LABERGE, Louis	Président	Fédération des travailleurs du Québec	Montréal
LACE, Cathy		Sack, Charney & Goldblatt	Toronto
LAFOINTE, C.	Agent	Travail Canada	Montréal
LAFOINTE, M.	Président	Conseil canadien des relations du travail	Ottawa
LAREAU, S.	Chef, Qualité de la vie au travail	Travail Canada	Ottawa
LASCELLES, Mike	Évaluateur de programmes	Travail Canada	Ottawa
LEGAULT, G.	Directeur, Services opérationnels	Conseil canadien des relations du travail	Ottawa
LEVAC, R.	Commissaire général du Travail	Ministère du Travail du Québec	Montréal
MACPHERSON, E.	Conseiller en relations industrielles	Travail Canada	Ottawa
MCCAMBLY, Jim	Président	Fédération canadienne du travail	Ottawa

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

[illegible], M.	Directeur général, Médiation et conciliation	Travail Canada	Ottawa
[illegible], R.	Président	Union des facteurs du Canada	Ottawa
[illegible], Gary	Agent principal d'élaboration des programmes	Travail Canada	Ottawa
MCLACHLIN, J.A.	Vice-président	Canada Labour Views	Toronto
MCLEOD, Carol		Fédération canadienne du travail	Ottawa
MCQUEEN, J.	Sous-ministre	Travail Canada	Ottawa
MARCHAND, R.	Chef, Formation syndicale	Travail Canada	Ottawa
MASTERS, A.	Président	Association des employeurs maritimes	Montréal
MATHESON, W.		B.C. Business Council	Vancouver
MATTHE, R.	Directeur régional	Travail Canada	Toronto
MELNIKOFF, M.		CTC	Vancouver
MERCIER, Richard	Vice-président exécutif	CTC	Ottawa
MITCHELL, M.	Directeur, Politiques et planification	Ministère du Travail de la C.-B.	Vancouver
MONETTE, R.	Avocat	Ogilvie-Renaud	Montréal
MORIN, J.	Directeur, Politique et administration des marchés	Travaux publics Canada	Ottawa
NASH, P.		Association canadienne des employés du transport aérien	Toronto
NEEDHAM, R.	Directeur, Services administratifs et de bibliothèque	Travail Canada	Ottawa
RYDELEK, J.	Sous-ministre adjoint principal	Ministère du Travail du Manitoba	Winnipeg

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

OGDEN, Charles	Directeur régional, Médiation et conciliation	Travail Canada	Halifax
O'NIELL, D.	Directeur	Ministère du Travail de la C.-B.	Vancouver
PELNEAULT, A.	Directeur, Région du Québec	Conseil canadien des relations du travail	Montréal
POSNICK, D.	Coordonnateur de la formation	Métallurgistes unis d'Amérique	Vancouver
POUND, N.	Directeur, Médiation et conciliation	Ministère du Travail du Manitoba	Winnipeg
POVEY, M.	Relations industrielles	Westcoast Transmission	Vancouver
POWELL, Eric	Agent de projets spéciaux	Travail Canada	Ottawa
PROTTI, R.	Sous-ministre adjoint	Travail Canada	Ottawa
ROBINSON, D.	Agent	Conseil canadien des relations du travail	Montréal
ROSS, Gary	Agent	Commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse	Halifax
RUEL, L.		CTC	Vancouver
SAUNDERS, T.		Association canadienne des employés du transport aérien	Toronto
SCOTT, M.	Directeur, Normes d'emploi	Ministère du Travail de l'Ontario	Toronto
SCOTT, Val	Coordonnateur national de la formation	Fédération canadienne du travail	Ottawa
SEGAL, G.	Analyste des recherches sur le travail	Ministère du Travail du Manitoba	Winnipeg
SHULMAN, N.	Directeur, Analyse des politiques et de la stratégie	Travail Canada	Ottawa

SOUS-GROUPE DES AFFAIRES DU TRAVAIL

SMYTH, R.	Chef, Services financiers	Travail Canada	Ottawa
SOLLIS, R.	Directeur, Normes d'emploi	Ministère du Travail de la C.-B.	Vancouver
SPARLING, Harry	Directeur adjoint, Conciliation et médiation	Ministère du Travail de l'Ontario	Toronto
STANTON, J.	Directeur régional	Conseil canadien des relations du travail	Toronto
STOCKLEY, Noël	Directeur national, Services de formation	CTC	Ottawa
THORNE, Austin	Secrétaire trésorier	Fédération canadienne du travail	Ottawa
TILANDER, L.		Travail Canada	Winnipeg
TOBIN, D.		CTC	Toronto
VALIQUETTE, M.	Directeur, Direction des données sur le travail	Travail Canada	Ottawa
VALOIS, Roger	Vice-président	CSN	Montréal
VÈZINA, P.	Conseiller exécutif	Ministère des Affaires intergouvernementales du Québec	Montréal
VINES, John	Agent	Conseil canadien des relations du travail	Dartmouth
WALDIE, Ken	Expert-conseil	Waldie, Brennan & Associates	Ottawa
WALL, F.	Directeur de la formation	Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique	Vancouver
WHITEHOUSE, J.	Directeur, OIT-Bureau du Canada	Organisation internationale du travail	Ottawa

SOUS-GROUPE DE L'[illegible] DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOM	POSTE	ORGANISATION	ENDROIT
ATHERLEY, Dr G.	Président	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	Hamilton
AVISON, D.	Administrateur	Bureau régional, Santé des fonctionnaires fédéraux (SFF)	Halifax
AUGER, C.	Sec. exéc.	CSN	Montréal
AUBIN, M.	Commis	Médecine aéronautique civile	Ottawa
ANDERSON, C.	Directeur	Télécommunications CNCP	Vancouver
BUCHWALD, Dr H.	Directeur exéc.	Hygiène et sécurité au travail - Alberta	Calgary
BOUCHER, P.E.	Directeur	CSST	Québec
BOURDAGES, R.	Directeur adjoint	CSST	Québec
BÉGIN, P.	Agent de sécurité	MDT	Montréal
BOUCHER, D.R.	Médecin fonctionnaire régional	MAC	Toronto
BOUDREAULT, E.	Chef, Sécurité	FTQ	Montréal
BALDING, Dr H.	Vice-président adjoint	Recherche, University of Western Ontario	London
BRENNAN, H.	Directeur	Assoc. des contr. aér.	Ottawa
BUTT, S.C.	Président	Assoc. des contr. aér.	Ottawa
BRETT, Dr	Médecin	Clinique Elgin - SBS	Ottawa
BLACK, Dr	Médecin	Clinique Elgin - SBS	Ottawa

[illegible], S.	Agent de sécurité	Syndicat international des débardeurs	Vancouver
[illegible], M.	Directeur général	IRSST	Montréal
[illegible], David	Représentant national Santé et Sécurité	CTC	Ottawa
[illegible], B.	Chef, Div. de l'éd. et de l'inf. tech., HST	Travail Canada	Ottawa
[illegible], Jim	Président	FCT	Ottawa
[illegible], Garry	Chef, Sécurité	Pétro-Canada	Calgary
[illegible], Ken	Dir. général	Garde côtière	Halifax
[illegible], J.L.	Chef, Div. des navires	Min. des Pêches	Halifax
[illegible], Don	Directeur régional	MAC	Vancouver
[illegible], All	Dir. général	EMR, T.-N.	Saint-Jean (T.-N.)
CLÉMENT, Dr	Méd. fonct. rég.	MAC	Montréal
COOKE, F.S.	Administrateur	Section HT - Min. du Travail de l'Ont.	Toronto
[illegible], S.	Services de l'hygiène du milieu	SBS	Ottawa
COOKE, S.	V.-p., Ress. hum.	Soc. can. des postes	Ottawa
[illegible], J.	1er vice-président	Syndicat international des débardeurs	Vancouver
[illegible], B.D.	Sec. exéc.	Association des employeurs maritimes	Vancouver
[illegible], M.	Directeur	Association des employeurs maritimes	Vancouver

SOUS-GROUPE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

COLISEMO, R.	V.-p., Rel. hum.	CP Rail	Ottawa
DEMOLFE, M.G.	Coordonnateur	Fed. Economic Coordinator	Halifax
DYNA, Stan	Dir. adj.	Garde côtière	Halifax
DUNSTEN, H.A.	Dir. gén.	Soc. can. des postes	Ottawa
DODGE, D[r]	Dir. adj.	MAC	Ottawa
ENDICOTT, B.	Dir. pr.	CP Air	Ottawa
ELLSWORTH, J.	Directeur	CNT, Travail Canada	Ottawa
FLESHER, W.	Directeur	CNT	Vancouver
FISHER, A.C.	Vice-président	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	Ottawa
FRASER, M.K.	Président	Alliance	Ottawa
GROUTES, R.A.	Directeur général	Min. des Pêches	Halifax
GOODMAN, Brian	Directeur	HST, Min. du Travail de l'Ont.	Toronto
GRAHAM, R.	Directeur	DEVCO and WCB Insurance	Sydney
GUTHRIE, W.	Chef, Rech. et él. des prog., HST	Travail Canada	Ottawa
HAAWSON, D[r] Hary	Directeur - Hyg. au trav.	Pétro-Canada	Calgary
HORNE, Tom	Directeur - Sécurité	Pétro-Canada	Calgary
HICKS, D[r] Duff	Directeur - Services médicaux	SBS	Ottawa
HAYMAN, B.	Dir. adm.	SFP	Halifax
HEDGES, B.	Directeur	Office canadien du poisson salé	Saint-Jean (T.-N.)

HARDING, K.	Dir. exéc.	CNT	Toronto
HELBERT, R.	Directeur	Télécommunications CNCP	Vancouver
HERBERT, L.	Dir. adj.	Télécommunications CNCP	Vancouver
JACQUES, M.	Chef - Sécurité	Soc. du port de Montréal	Montréal
KAY, Bob	Sous-ministre adjoint	Min. du Trav.	Vancouver
KRIEGHER, E.	V.-p. adm.	Soc. can. des postes	Ottawa
LANDON, Bob	Sous-ministre adjoint	Travail	Saint-Jean (T.-N.)
LAROCHE, S.P.	V.-p., Rel. avec les empl.	CN	Ottawa
LABERGE, Louis	Président	FTQ	Ottawa
LEPTICK, Ted	Directeur national	HST, Soc. can. des postes	Ottawa
LEE, Alan	Dir. - Sécurité	Hydro Ontario	Toronto
LEGAULT, P.	Directeur - H et S	Soc. du port de Montréal	Montréal
L'HEUREUX, Mlle	Sec. exéc.	CSST	Montréal
MEYHEW, Pat	Coord., HST	Pétro-Canada	Calgary
MCDONALD, Gerry	Coord., Serv. d'inf.	Pétro-Canada	Calgary
METJNER, Ted	Dir., HST	HST, Nouvelle-Écosse	Halifax
MACDONALD, Dr	Médecin fonct. princ.	SPF - SBS	Halifax
MARTIN, Richard	Vice-président	CTC	Ottawa
MERCIER, R.	Vice-président	CTC - H et S	Ottawa
MACLELLAN, J.	Directeur	HST - Travail Canada	Ottawa

SOUS-GROUPE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

MAYNARD, Ed	Directeur	CNT	Terre-Neuve
MCGUERRIN, H.	Progr. et normes	Conseil du Trésor	Ottawa
MCELROY, M.	Expert-conseil	HST - SBS	Ottawa
MASTROMATTEO, D[r]	Professeur, HST, et exp.-cons., HST	Université de Toronto	Toronto
MARTIN, M.	Président	Université St. Thomas	Fredericton
MASTER, E.A.	Président	Association des employeurs maritimes	Ottawa
MACLAREN, H.	Directeur exéc.	CTA	Ottawa
MACDONALD, H.	Sous-ministre	Min. du Trav., N.-É.	Halifax
MCKNIGHT, G.	Dir. général	HST	Ottawa
MCGARRY, R.	Président	Union des facteurs du Canada	Ottawa
NICHOLSON, D.	Sous-min. adj.	SBS	Ottawa
NOËL, L.M.	Dir. de distr.	Min. du Travail	Saint-Jean (T.-N.)
NANTES, D.		Min. du Travail, Nouvelle-Écosse	Halifax
MUR, H.	Agent de proj. spéc.	HST	Ottawa
O'LEARY, J.	Chef, hygiéniste	Bur. rég., SBS	Halifax
O'CONNEL, Hon. M.	Prés. du conseil	CCHST - CCN Centre	Hamilton
OGILVIE, R.	Président	Ogilvie Consultants	Fredericton
OLIVER, A.	Inspecteur en chef	Mines - Travail Canada	Sydney
POTTER, Wynn	Dir. gén., N.-É.	APGTC	Halifax

SOUS-GROUPE DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PURSER, Dr J.	Directeur	SFF	Ottawa
PALMER, G.	Chef, Progr. et normes	Conseil du Trésor	Ottawa
PRENTICE, E.A.	Directeur	B.C. Telephone	Ottawa
PILOTTE, G.	Analyste	Conseil du Trésor	Ottawa
PIGHIN, A.	Chef, Serv. tech.	HST - Travail Canada	Ottawa
RILEY, J.	Directeur	ARGTC	Halifax
ROY, L.	HST	Conseil du Trésor	Ottawa
ROY, H.	Agent de gestion	Université Laval	Québec
RIDOUT, S.E.	Administrateur	S.T. Marine	Toronto
ROBINSON, A.	Sous-min. adj.	Min. du Travail de l'Ont.	Toronto
RANCE, O.	Président	Société de développement du Cap Breton	Sydney
SORENSON, M.	Dir. adj.	MAC	Ottawa
SCOTT, Bill	Dir., Séc. des nav.	Garde côtière	Halifax
SHULMAN, N.	Directeur	TIRP	Ottawa
STEWARD, Dr	Méd. fonct.	MAC	Ottawa
SULLIVAN, Dr J.L.	Directeur	HST	London
STEEVES, W.	Directeur	Hydro Ontario	Toronto
SLAUGHTER, R.W.	Directeur	Bureau canadien de la sécurité aérienne	Ottawa
STEWARD, Dr	Méd. fonct. rég.	MAC	Toronto
TUFF, Ivan	Conseiller juridique	Comm. des accidents du travail	Vancouver

TUCKER, D[r]	Directeur adj.	SPF	Vancouver
TAKAHASHI, D[r]	Directeur	MAC	Ottawa
TACHEREAU, M. M.	Administrateur	APGTC	Ottawa
TURCOTTE, N.	P.S.A.	CANAM	Montréal
TURNER, E.	Spécialiste	Indemnisation des travailleurs Société de développement du Cap Breton	Sydney
VALBERG, D[r] L.S.	Doyen, Fac. de médecine	Université Western Ont.	London
VINOLY, D.	Président	FCT	Vancouver
WILLIAM, H.	Conseiller en matière de santé	SBS	Ottawa
WILSON, R.	Directeur	Hydro Ontario	Toronto
WHITFIELD, B.	Directeur	Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du N.-B.	Fredericton

SOUS-GROUPE DE LA PROMOTION DE LA FEMME

NOM	POSTE	ORGANISATION	ENDROIT
ANDERSON, Doris	Membre	Comité national d'action sur la situation de la femme	Toronto
AVRIL, Shirley	Coordonnatrice	Status of Women Action Group	Victoria
BLANCHARD, Lyse	Directrice - Programmes de prom. de la femme	Secrétariat d'État	Ottawa
BOYLE, Marie-Hélène	Vice-présidente	Conseil cons. can. de la situation de la femme	Montréal
CAMPBELL, John	Égalité de rémunération	Travail Canada	Ottawa
CARR, Glenna	Direction de la promotion de la femme	Gouvernement de l'Ontario	Toronto
COHEN, Marjorie	Vice-présidente	Comité national d'action sur la situation de la femme	Toronto
COOPER, Pat	Vice-présidente	Conseil cons. can. de la situation de la femme	Calgary
CÔTÉ, Micheline	Directrice	Secrétariat d'État	Montréal
CRAIG-HUTTON, Diane	Représentante régionale	Secrétariat d'État	Calgary
ELLIS-GRUNFELD, R.	Présidente	Manitoba Advisory Council on the Status of Women	Winnipeg
FEIST, Monika	Associée princ.	Mansis Development Corp.	Winnipeg
FRASER, Janet	Directrice, Planification des carrières	Université de la Colombie-Britannique	Vancouver
GALLANT, Linda	Représentante nationale	Bureau de la prom. de la femme - Congrès du travail du Canada	Ottawa
GELLER-SCHWARTZ, L.	Directeur général	Bureau de la main-d'oeuvre féminine - Travail Canada	Ottawa

SOUS-GROUPE DE LA PROMOTION DE LA FEMME

GIRARD, Lise		Association féminine d'éducation et d'action sociale	Montréal
GOLD, Sylvia	Présidente	Conseil cons. can. de la situation de la femme	Ottawa
GOODSPEED, Lila	Agent de dév. social	Secrétariat d'État	Winnipeg
HOSEK, Chaviva	Présidente	Comité national d'action sur la situation de la femme	Toronto
IRONSIDE, Anne	Présidente	Association canadienne pour l'éducation des adultes	Toronto
LEGAL, Renée	Bureau local	Conseil cons. can. de la situation de la femme	Winnipeg
LINZEY, Joanne	Chef	Programmes de prom. de la femme	Ottawa
MCLEAN, Elizabeth	Directrice - Programmes de promotion de la femme	Gouvernement de la Colombie-Britannique	Victoria
MELVILLE, Joanne	Coordonnatrice	Société des femmes canadiennes dans les sciences et la technique	Vancouver
O'NEILL, Maureen	Coordonnatrice	Condition féminine Canada	Ottawa
SIEBOLD, Leah	Coordonnatrice	Women's Secretariat Gouv. de la Saskatchewan	Regina
SERO, Keith	Analyste	Conseil du Trésor	Ottawa
SMITH, Marva	Égalité de rémunération	Ministère du Travail du Manitoba	Winnipeg
SOONG, Carole-Anne	Représentante régionale	Secrétariat d'État	Vancouver
SUEK, Beverly	Membre	Civil Service Commission Board	Winnipeg
VOGAN, Jill	Analyste princ., féd./prov.	Gouvernement du Manitoba	Winnipeg

SOUS-GROUPE DE LA PROMOTION DE LA FEMME

WASYLYCIA-LEIS, J.	Directeur int.	Manitoba Woman's Directorate	Winnipeg
WOODROW, Maureen	Adj. spéc. du secr. d'État - Condition féminine	Secrétariat d'État	Ottawa
WYNN, Sheila	Directrice	Alberta Woman's Secretariat	Edmonton

SOUS-GROUPE DE L'IMMIGRATION ET DE LA CITOYENNETÉ

NOM	POSTE	ORGANISATION	RESSORT
ABRAMS, H.	Directeur exécutif national	Services canadiens d'assistance aux immigrants juifs	Montréal
ADAMSON, R.	Avocat	Central Toronto Community Legal Clinic	Toronto
ARMSTRONG, R.	Avocat	York Community Legal Services	Toronto
BEAUPRÉ, B.	Dir. suppl., Établissement	EIC	Ottawa
BELL, K.	Directeur général, Élaboration des politiques et des programmes	EIC	Ottawa
BEST, C.	Directeur exécutif, Immigration	EIC	Ottawa
BETTRIDGE, K.	Gestionnaire	Centre d'Immigration Canada	Edmonton
BOURGAULT, L.	Directeur général Formation	EIC	Ottawa
BRAZEAU, G.	Adjoint à la déléguée conseiller principal	Bureau de Québec	Ottawa
BURSTEIN, M.	Directeur, Analyse des données et prévisions	EIC	Ottawa
CAMPBELL, C.	Ex-vice-président	Commission d'appel de l'immigration	Vancouver
CAMPBELL, J.	Directeur, Application de la Loi	EIC, Région de l'Ontario	Toronto
CARRICK, J.	Gestionnaire, Placement sélectif	Ministère de l'Ind. et du Commerce de l'Ontario	Toronto
COHN, D.	Directeur général, Immigration	CEIC, Région de l'Ontario	Toronto

SOUS-GROUPE DE L'IMMIGRATION ET DE LA CITOYENNETÉ

CORBETT, D.	Directeur, Sélection des entrepreneurs	Gouvernement de l'Alberta	Edmonton
CORNEIL, J.	Directeur exécutif	Ministère des Affaires intergouvernementales de l'Alberta	Edmonton
CULLEN, N.	Directeur, Élaboration des programmes	EIC	Ottawa
DICERNI, R.	Sous-secrétaire d'État adjoint, Politiques ministérielles	Secrétariat d'État	Ottawa
DONAGHER, E.	Directeur général, Opérations	EIC	Ottawa
DUBOIS, L.	Directeur, Arbitrage	EIC	Ottawa
EBBANS, D.	Gestionnaire, Centre d'accueil des immigrants	EIC	Vancouver
FALARDEAU-RAMSEY, M^me^	Présidente	Commission d'appel de l'immigration	Ottawa
FRENCH, A.	Chef, Établissement CIC de Vancouver	EIC	Vancouver
GIRARD, R.	Directeur, Affaires des réfugiés	EIC	Ottawa
GREAVES, W.	Consul	Consulat général du Canada	Buffalo (NY)
GREEN, M.	Ancien président, Association of Immigration Lawyers	Green & Spiegal	Toronto
GOLDENBERG, M.	Directeur, Langues officielles dans l'enseignement	Secrétariat d'État	Ottawa
HAMLO, J.	Consul	Consulat des É.-U.	Montréal
HANSEN, L.	Directeur, Immigration	EIC, Région de la C.-B.	Vancouver

SOUS-GROUPE DE L'IMMIGRATION ET DE LA CITOYENNETÉ

HOLMAN, P.	Gestionnaire, Application de la loi	EIC, Toronto	Toronto
HUBLEY, G.	Directeur, Formation en établissement	EIC	Ottawa
HURDE, J.	Directeur exécutif	Edmonton Immigrant Services Association	Edmonton
JEAN, D.	Vice-consul	Consulat général du Canada	Buffalo (NY)
JEFFS, G.	Administrateur de district	EIC, District de Toronto	Toronto
KNIGHT, S.	Président	Multilingual Orientation Service Association for Immigrant Communities	Vancouver
KUTZ-HARDER, H.	Responsable des réfugiés	Église unie du Canada	Toronto
LANE, C.	Greffier, Enregistrement de la citoyenneté	Secrétariat d'État	Ottawa
LUGTIGHEID, E.	Chef, Développement des groupes et des collectivités	Secrétariat d'État	Ottawa
LUSSIER, G.	Sous-ministre	EIC	Ottawa
MASSÉ, M.	Sous-ministre	Affaires extérieures	Ottawa
McDOUGAL, B.		Groupe de travail sur la reconnaissance du statut de réfugié	Toronto
McMURRAY, C.	Gestionnaire	CIC de Toronto	Toronto
MIMAN, M.	Superviseur, Aérogare I	Aéroport international Pearson	Toronto
PASSMAN, J.	Vérificateur	Affaires extérieures	Ottawa
PHILLIPS, G.	Vérificateur	Affaires extérieures	Ottawa
PALMER, T.	Gestionnaire	CIC de Fort Erie	Fort Erie

PINTO, M.		St. Boniface Multicultural Centre	Toronto
POCOCK, N.		Quaker Committee Toronto Refugee Affairs Committee	Toronto
PRITCHARD, G.		Groupe de travail sur la reconnaissance du statut de réfugié	Toronto
PTOLOMY, K.	Responsable des réfugiés	Église anglicane du Canada	Toronto
PROULX, T.	Chef de service Enregistrement de la citoyenneté	Cour de la citoyenneté canadienne	Ottawa
RIDDELL, B.	Directeur exécutif	Canada-Africa Newcomer Aid Centre	Toronto
RIDEOUT, M.	Coordonnatrice nationale des juges de la citoyenneté	Secrétariat d'État	Ottawa
RIGBY, E.	Directeur, Services aux nouveaux arrivés	Ministère de la Citoyenneté de l'Ontario	Toronto
ROGERS, C.	Consul général	Consulat général du Canada	Buffalo (NY)
SANTOS, V.	Avocat	Parkdale Community Legal Services	Toronto
SANTOSHAM, T.	Gestionnaire, Gens d'affaires immigrants	Min. du Commerce international et des investissements (C.-B.)	Vancouver
SMH, P.	Section des femmes immigrantes Multiculturalisme	Secrétariat d'État	Ottawa
SCOTTEN, A.	Analyste en politique, Politiques ministérielles	Secrétariat d'État	Ottawa
SHAW, C.	Directeur, Affaires de l'immigration	Affaires extérieures	Ottawa

SOUS-GROUPE DE L'IMMIGRATION ET DE LA CITOYENNETÉ

SHEEHAN, T.	Directeur général, Immigration et affaires sociales	Affaires extérieures	Ottawa
SINCLAIR-JONES, H.	Directeur exécutif	OCASI (Ontario Council of Agencies Serving Immigrants)	Toronto
SMALLENBERG, G.	Directeur général, Petite et moyenne entreprise	Ministère du Commerce int. et des investissements (C.-B.)	Vancouver
SOLAMATENKO, A.	Superviseur, Immigration	Aérogare II, Aéroport int. Pearson	Toronto
SRI SKANDA RAJAH, S.		Jane-Finch Legal Services Tamil Elam Society of Canada	Toronto
TAYLOR, C.	Directeur, Élaboration de la politique	EIC	Ottawa
TEBBUTT, S.		Église anglicane	London
TINGLEFF, W.	Services aux nouveaux arrivés	Ministère de la Citoyenneté Gouvernement de l'Ontario	Toronto
TRUSSLER, J.	Chef, Mesure de la performance	EIC	Ottawa
VIGNEAULT, R.	Sous-ministre adjoint Recrutement et sélection	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (Québec)	Montréal

SOUS-GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

NOM	POSTE	ORGANISATION	SIEGE
ALLAIRE, L.	Réforme de l'administration	Agriculture Canada	Ottawa
ALLISON, David	Directeur, Secrétariat	EIC	Vancouver
ARGUE, Dave	Directeur exécutif	CFP, Saskatchewan	Regina
BAJER, Ercel	Directeur exéc., Dotation	CFP	Ottawa
BAZINET, Lorraine	Directrice régionale	CFP	Edmonton
BEAN, Daryl	Président	Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)	Ottawa
BÉCHARD, Gilles	Agent de dotation	SBS	Edmonton
BENDER, Murray	Directeur, Admin. et Information	CFP, Saskatchewan	Regina
BENNING, Bernard	Gest., Ress. humaines	Canterra	Calgary
BERGERON, C.	Gestionnaire de division	CRTFP	Ottawa
BOIVIN, F.	Directeur	CFP	Montréal
BOURGEOIS, Gilles	Président	Alberta Union of Provincial Employees	Edmonton
BOWES, Phil	Administrateur rég. (Ouest)	MDT	Edmonton
BRITTAIN, W.B.	Directeur exéc., Appels	CFP	Ottawa
BROWN, J.	Président	Commission des relations de travail dans la FP	Ottawa
BROWN, Larry	Secrétaire général	Saskatchewan Government Employees Union	Regina
BURKE, A.S.	Vice-président	AFPC	Ottawa
BURGHOLDER, Paul	Agent de dotation	IAN	Edmonton

SOUS-GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

CAMPBELL, Colin	Gest., Perfectionnement du personnel	CN	Edmonton
CHABOT, P.	Agent de placement	Université Laval	Québec
CHARRON, R.	Gest. adj.	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)	Ottawa
CLARK, Peter	Directeur, Serv. des progr.	Ministère des Services provinciaux (C.-B.)	Victoria
DAIGNEAULT, M.	Agent de placement	Université de Montréal	Montréal
DELAGE, Pierre	Directeur, Appels	CFP	Ottawa
DESLAURIERS, R.	Directeur gén., ERT	CRTFP	Ottawa
DONEGANI, Jack	Président	IPFPC	Ottawa
FARNELL, George	Conseiller rég. en dotation	CFP	Edmonton
FLEURY, J.-G.	Directeur général, Cat. de la gestion	CFP	Ottawa
FORTIER, N.	Groupe de réf. de l'adm.	Justice Canada	Ottawa
GALLANT, E.	Président	CFP	Ottawa
GIAMPETRI, S.	Vice-président	AFPC	Ottawa
GOLDBERG, S.	Groupe de réf. de l'adm.	Consommation et Corporations Canada	Ottawa
GRAHAM, Jim	Directeur, Dotation en personnel	CFP, Saskatchewan	Regina
HARRIS, Ronald	Gest., CAP de l'Ouest	CFP	Edmonton
HAWIRKO, P.	Gest., Relations avec les employés	CN	Edmonton
HISCOX, Hugh	Directeur régional	CFP	Vancouver

SOUS-GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

HOOD, Gordon	Directeur, Emploi	Esso Resources	Calgary
HOSSACK, Emmett	Directeur, Enquêtes	CFP	Ottawa
HUNTER, John	Dir. gén., Emploi	EIC	Ottawa
JODOUIN, H.	Agent des affectations, Échange Canada	CFP	Ottawa
KATAREY, V.	Conseiller en dotation	CFP	Ottawa
KELSON, B.	Directeur, CAP	CFP	Ottawa
KONSTANTINAKOS, C.	Gestionnaire, Recrutement dans les universités	CFP	Ottawa
LABRECQUE, Louis	Directeur, Administration	CRTFP	Ottawa
LACOMBE, Trefflé	Commissaire	CFP	Ottawa
LARABIE, M.	Conseiller en dotation	CFP	Ottawa
LECLERC, Claude	Gestionnaire, Contentieux	IPFPC	Ottawa
MAIDENS, W.	Directeur, Échange Canada	CFP	Ottawa
MARTEL, Y.	Conseiller en dotation	CFP	Ottawa
McCORMICK, J.E.	Conseiller général, Service du contentieux	CRTFP	Ottawa
McDONALD, K.G.	Gest., Relations de travail	CN	Edmonton
McMORINE, Robert	Chef, Relations avec le personnel et classification	EIC	Vancouver
MICHAUD, R.	Directeur	CFP	Québec
MYERS, G.	Gestionnaire	FIOE	Ottawa
PERRON, R.	Directeur Négociation collective	AFPC	Ottawa

SOUS-GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

PILON, André	Directeur, Services opérationnels	EIC	Ottawa
PLANT, G.E.	Secrétaire greffier	CRTFP	Ottawa
POSYNIAK, Len	Adj. du président	CFP, Saskatchewan	Regina
QUIRING, D.	Directeur général Réforme admin.	CFP	Ottawa
RANGER, T.	Service de la recherche	AFPC	Ottawa
REARDON, Gay	Chef, Négociations	SCT	Ottawa
REA, N.	Groupe de réf. de l'adm.	Consommation et Corporations Canada	Ottawa
ROSS, Hugo	Agent de dotation	MTP	Edmonton
RUSS, C.J.	Administrateur Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	Travail Canada	Ottawa
SCOTT, Garry	Gest. régional	CN	Edmonton
ST. AUBIN, A.	Directeur exécutif Perfectionnement	CFP	Ottawa
STEINGARTEN, L.	Groupe de réf. de l'adm.	Consommation et Corporations Canada	Ottawa
STRIKE, K.	Directeur Services de médiation	CRTFP	Ottawa
SWICKIS, R.	Président	Assoc. can. des professionnels de l'exploitation radio	Ottawa
TENNIER, J.	Cons. spéc. à la CFP sur le prog. Échange Canada	CFP	Ottawa
THIVIERGE, Jean	Secrétaire adj.	SCT	Ottawa
WHITING, J.	Directeur, Soutien et services de dotation	CFP	Ottawa